

Dokumentation zum 2. Arbeitsgespräch des Forschungsprojekts "Risiken und Chancen der EU-Osterweiterung für die Arbeitnehmer am Beispiel der ostbayerisch/ tschechischen Grenzregion" am 2./3. April 2003 in Regensburg

Veröffentlichungsversion / Published Version
Sammelwerk / collection

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:
Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V. - ISF München

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V. ISF München. (2003). *Dokumentation zum 2. Arbeitsgespräch des Forschungsprojekts "Risiken und Chancen der EU-Osterweiterung für die Arbeitnehmer am Beispiel der ostbayerisch/ tschechischen Grenzregion" am 2./3. April 2003 in Regensburg*. München. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-211046>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

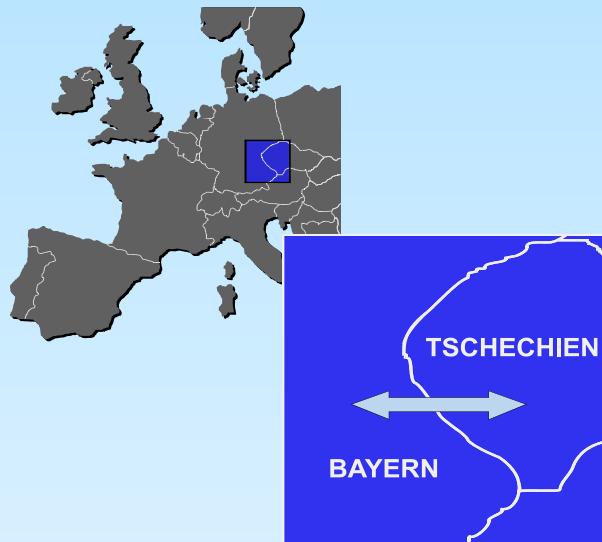
Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Forschungsprojekt

**Risiken und Chancen
der EU-Osterweiterung für die Arbeitnehmer
am Beispiel
der ostbayerisch / tschechischen Grenzregion**



Dokumentation

zum

2. Arbeitsgespräch

am 2./3. April 2003 in Regensburg

Diese Dokumentation ist auch verfügbar unter
www.isf-muenchen.de/pdf/284_dokumentation2_030624.pdf

Zweites Arbeitsgespräch im Rahmen des Projekts

„Risiken und Chancen der EU-Osterweiterung für die ArbeitnehmerInnen am Beispiel der ostbayerisch/tschechischen Grenzregion“

am 2./3. April 2003 in Regensburg

Teilnehmer

<i>Petr Arnican</i>	(Projekt BoBaKom)
<i>Dr. Volker Bahl</i>	(DGB-Landesbezirk Bayern)
<i>Joachim Bender</i>	(IG Metall Verwaltungsstelle Amberg)
<i>Christiane Berger</i>	(ECON-sult)
<i>Katharina Bluhm</i>	(Universität Jena)
<i>Ursula Bohn</i>	(ISF München)
<i>Dr. Manfred Deiß</i>	(ISF München)
<i>V. Doskočil</i>	(Skoda Pilsen)
<i>Kurt Fruth</i>	(Grammer AG)
<i>Dr. Frank Gerlach</i>	(Hans Böckler Stiftung)
<i>Elly Glöß</i>	(IG Metall Bezirksleitung München)
<i>Herbert Gold</i>	(Siemens VDO Automotive)
<i>Günter Heinz</i>	(IG Metall Verwaltungsstelle Regensburg)
<i>Werner Helmich</i>	(Walzenfabrik Hamm)
<i>Artur Horwedel</i>	(IG Metall Bezirksleitung München)
<i>Jaroslav Krupička</i>	(RROS CMKOS Pilsen)
<i>Peter Meier</i>	(Behr)
<i>Peter Meier</i>	(Delphi Packard Deutschland)
<i>Dr. Hans Gerhard Mendius</i>	(ISF München)
<i>Hardy Müller</i>	(Werkzeugmaschinenfabrik A. Waldrich)
<i>Anton Obermeier</i>	(Rohde & Schwarz)
<i>H. Ponděliková</i>	(Stock Pilsen)
<i>Miloslav Prusak</i>	(Stabilo Schwan)
<i>Dr. Jürgen Riedel</i>	(TraST-Forschung und Beratung)
<i>Dieter Roll</i>	(Friedmann)
<i>Bernhard Roos</i>	(IG Metall Verwaltungsstelle Passau)
<i>Roald Steiner</i>	(Universität Cottbus)
<i>H.-Georg Weinfurter</i>	(Tibay Bayreuth)

Das Arbeitsgespräch fand im Rahmen des vom ISF München durchgeführten Forschungsprojekts „Risiken und Chancen der EU-Osterweiterung für die ArbeitnehmerInnen am Beispiel der ostbayerisch/tschechischen Grenzregion“ statt; es wird von der Hans Böckler Stiftung mit Unterstützung der IG Metall Bayern gefördert und hat eine Laufzeit vom 1.1.2002 bis 30.9.2003.

Mit diesem 2. Arbeitsgespräch war beabsichtigt, ausgewählte Ergebnisse aus der Empirie zu präsentieren und mit Arbeitnehmervertretern aus in der ostbayerischen und tschechischen Grenzregion gelegenen Betrieben, Gewerkschaftern und einschlägig befassen Wissenschaftlern zu diskutieren, wie sich angesichts der bisherigen Grenzöffnung und der bevorstehenden EU-Osterweiterung die wirtschaftliche und arbeitsmarktpolitische Entwicklung auf die Handlungsbedingungen in den Betrieben auswirkt. Dabei sollte auch über bisherige bzw. für notwendig erachtete regionale und grenzüberschreitende Initiativen und Aktivitäten berichtet und sollten Überlegungen angestellt werden, auf welchen Wegen die mit der Osterweiterung verbundenen Chancen genutzt und die in diesen Regionen im Raum stehenden Probleme bewältigt werden können. Am Arbeitsgespräch nahmen auch die Mitglieder des anschließend tagenden Projektbeirats teil.

In der vorliegenden Dokumentation werden für die Workshopteilnehmer, für die Mitglieder des Projektbeirats und für alle einschlägig Interessierten die Beiträge der Referenten und die wesentlichen Diskussionslinien festgehalten:

Frank Gerlach begrüßt alle Workshopteilnehmer im Namen der Hans Böckler Stiftung und präsentiert nach einem Rückblick auf das 1. Arbeitsgespräch die auf der heutigen Tagung vorgesehenen Themen. Er stellt generell fest, dass die Zusammenarbeit zwischen den deutschen und den tschechischen Arbeitnehmervertretungen (noch) nicht so intensiv sei, wie von allen Seiten gewünscht wird. Eine solche Zusammenarbeit sei aber dringend erforderlich, damit negative Auswirkungen der EU-Osterweiterung rechtzeitig erkannt und Reaktionen darauf nicht zu spät eingeleitet werden. In diesem Zusammenhang verweist er auch auf ein gegenwärtig bei der HBS gefördertes Projekt, bei dem der Forschungsschwerpunkt auf der Grenzregion Mecklenburg-Vorpommern liegt. In ihrer Begrüßung im Namen der IG Metall München stellt **Elly Glöß** den Wunsch nach einer Verbesserung der Kontakte zwischen Gewerkschaftsmitgliedern auf beiden Seiten der Grenze in den Vordergrund.

Für das ISF München begrüßt **Hans Gerhard Mendijs** alle Teilnehmer des Arbeitsgesprächs und berichtet kurz über den Sachstand des Projekts (vgl. die Folien ab S. 9). **Jürgen Riedel** (TraST – Transformationsprozesse und Strukturpolitik – Forschung und Beratung) eröffnet daraufhin die Reihe der Referate mit seinem Vortrag zu „Neueren Forschungsergebnissen zu den Auswirkungen der EU-Erweiterung auf die Arbeitsmärkte mit besonderer Berücksichtigung der bayerischen und tschechischen Grenzregionen“ (S. 15). Nach einer längeren Diskussion zu diesem Beitrag berichtet **Manfred Deiß** vom ISF München über „Ausgewählte Ergebnisse aus der bisherigen Empirie“ des Forschungsvorhabens (S. 37), woran sich ebenfalls eine ausführliche Diskussion anschließt. Es folgt der „Erfahrungsbericht eines Betriebsrats aus der bayerischen Grenzregion“ von **Anton Obermeier** (Rohde & Schwarz) (S. 61) als Hinführung der Diskussion auf eine „**Fragerunde mit Betriebsräten und Betriebsgewerkschaftern**“ zu kon-

kreten Erfahrungen und Einschätzungen der Arbeitnehmervertreter vor Ort mit der Grenzöffnung, der bevorstehenden Osterweiterung und der grenzüberschreitenden Kommunikation zwischen bayerischen Mutterunternehmen und tschechischen Tochter- und/oder Kooperationsbetrieben (Moderation: Hans Gerhard Mendius, ISF München), womit der erste Tag des Arbeitsgesprächs abschließt (S. 65).

Der zweite Tag beginnt mit der Vorstellung von „BoBaKom“, eines gegenwärtig im Anlaufen begriffenen Projektes des Internationalen Gewerkschaftsrats Böhmen/Bayern, durch seinen voraussichtlichen Geschäftsführer **Petr Arnican** (S. 71). Darauf folgt ein Vortrag von **Katharina Bluhm** (Universität Jena) zum Thema „Flucht aus dem deutschen Modell? Arbeitspolitik in polnischen und tschechischen Tochtergesellschaften“ (S. 81). Schließlich wird von zwei Referenten die Sichtweise der Gewerkschaften zu den mutmaßlichen Auswirkungen der Osterweiterung für die Grenzregionen vorgetragen: Zunächst berichtet **Jaroslav Krupička** (CMKOS Pilsen) über „Erwartungen, Befürchtungen, Initiativen aus tschechischer Gewerkschaftssicht“ (S. 87), anschließend referiert **Volker Bahl** (DGB-Bezirk Bayern) zu den „Erwartungen, Befürchtungen, Initiativen aus bayerischer Gewerkschaftssicht“ (S. 93). In der **Abschlussdiskussion** wird ein kurzes Fazit des Arbeitsgesprächs gezogen (S. 97).

Inhalt

Hans Gerhard Mendius

Zum Stand des Vorhabens 9

Jürgen Riedel

Neuere Forschungsergebnisse zu den Auswirkungen der EU-Erweiterung auf die Arbeitsmärkte mit besonderer Berücksichtigung der bayerischen und tschechischen Grenzregionen 15

Manfred Deiß

Ausgewählte Ergebnisse aus der Empirie und Zwischenfazit des Projekts 37

Anton Obermeier

Erfahrungsbericht eines Betriebsrats aus der bayerischen Grenzregion 61

(Moderation: Hans Gerhard Mendius)

Fragerunde mit Betriebsräten und Betriebsgewerkschaftern 65

Petr Arnican

BoBaKom, ein Projekt des Internationalen Gewerkschaftsrats Böhmen/Bayern 71

Katharina Bluhm

Flucht aus dem deutschen Modell? Arbeitsbeziehungen deutscher Tochtergesellschaften in Polen und Tschechien 81

Jaroslav Krupička

EU-Osterweiterung und tschechische Grenzregion: Erwartungen, Befürchtungen, Initiativen aus tschechischer Gewerkschaftssicht 87

Volker Bahl


Die EU-Osterweiterung: Erwartungen, Befürchtungen, Initiativen aus bayerischer Gewerkschaftssicht 93

Abschlussdiskussion 97


Hans Gerhard Mendius

Zum Stand des Vorhabens

Mendius berichtet über den Stand des Vorhabens. Zur umfassenden Information werden an dieser Stelle alle dazu vorgestellten, in der Beiratssitzung ausführlicher erläuterten Folien abgedruckt.



Risiken und Chancen der EU-Osterweiterung für die ArbeitnehmerInnen



Stand des Vorhabens

Arbeiten seit der letzten Beiratssitzung

- 1. Vorbereitung und Erschließung von Betriebszugängen**
 - 1.1 Probleme bei der Identifizierung von für die Empirie in Betracht kommenden Unternehmen in den Grenzregionen**
 - 1.2 Hohe Hürden vor der Durchführung betrieblicher Empirie**
- 2. Durchgeführte betriebliche Kontakte**
- 3. Expertengespräche mit Vertretern von Institutionen und Wissenschaft**
- 4. Vorarbeiten zur projektspezifischen Auswertung des IAB-Betriebspanels**
- 5. Erste Überlegungen zu einer „Anschlusskonferenz“ im Frühjahr 2004**

Darstellung 1



1. Vorbereitung und Erschließung von Betriebszugängen / 1

1.1 Identifizierung von für die Empirie in Betracht kommenden Unternehmen in den Grenzregionen

Aufgrund eines Beschlusses auf der 1. Beiratssitzung:

- a. Auflistung der Unternehmen mit Produktionsstandorten durch die IG Metall-Verwaltungsstellen
- b. Benennung von Standorten deutscher Unternehmen in Tschechien mit betrieblicher Gewerkschaftsorganisation durch die KOVO

Ergebnis:

- Offenbar nur ein Bruchteil der in Betracht kommenden Standorte erfasst
- von 18 benannten Unternehmen im Bereich Regensburg und Amberg nur eines mit KOVO-Betriebsgewerkschaft, ein weiteres im Bereich Passau
- beide einbezogen, in allen anderen besuchten Unternehmen keine Information über Bestehen einer Betriebsgewerkschaft an den tschechischen Standorten

Nicht erfasst:

- Standortgründungen anderer deutscher Unternehmen aus Bayern und dem übrigen Deutschland und
- Standortgründungen ohne Tarifbindung und ohne Betriebsrat

Daher:

Einschränkungen der Aussagekraft der Befunde aus diesen Unternehmen

Darstellung 2



1. Vorbereitung und Erschließung von Betriebszugängen / 2

1.2 Hohe Hürden vor der Durchführung betrieblicher Empirie

- **Erschließung von Betriebskontakten: Kompliziert, aufwändig, langwierig** (bis zu 6 Monaten zwischen Erstkontakt und Zu- bzw. Absage !!)
- **Oftmals wiederholte Verschiebung prinzipiell zugesagter Termine** (Vorrang aktueller betrieblicher Probleme)
- **In einigen Fällen explizites Desinteresse des Managements**
- **Manchmal Befürchtungen, dass es durch die Besuche zu unerwünschten Thematisierungen und Informationsflüssen kommen könnte** (Lohnhöhe, Arbeitszeit, Arbeitsbedingungen usw. im tschechisch/deutschen Vergleich)
- **Daher teilweise nur Gespräche in bayerischen Standorten, in einigen Fällen auch nur mit der Betriebsratsseite**
- **Ergänzung durch Informationen vom deutsch/tschechischen IG Metall-Seminar** (Inzell)

Darstellung 3



1. Vorbereitung und Erschließung von Betriebszugängen / 3

1.3 Zum Stellenwert der Ergebnisse betrieblicher Empirie

Das durch die empirischen Erhebungen gewonnene Material erlaubt - zusammen mit den ergänzenden Recherchen (u.a. Gesprächen mit Experten aus Wissenschaft und Politik/Verwaltung) - wie zu Beginn bereits erwartet:

zwar

- keine für den Untersuchungsbereich im statistischen Sinn repräsentativen Aussagen

aber

- exemplarische Erkenntnisse und Schlussfolgerungen, die u.a. durch weitere Diskussionen wie auf dem Workshop überprüft und präzisiert werden können

Darstellung 4



2. Durchgeführte betriebliche Kontakte

Durchgeführt wurden

- 14 Gespräche in Betrieben der Grenzregion (7 deutsche, 2 tschechische Standorte)

Davon:

- 7 Gespräche mit Betriebsräten aus deutschen Werken
- 3 Gespräche mit deutschen Managern
- 2 Gespräche mit tschechischen Managern
- 2 Gespräche mit Vorsitzenden der Betriebsgewerkschaft

jeweils im Betrieb

zusätzlich:

- 3 Interviews mit deutschen BetriebsrätInnen und tschechischen BetriebsgewerkschafterInnen

Außerdem:

- 6 umfassende Sondierungs- und Felderschließungskontakte (teilweise telefonisch, teilweise vor Ort), Ergebnis z.T. noch offen

Darstellung 5



3. Expertengespräche mit Vertretern von Institutionen und Wissenschaft

Durchgeführt wurden

- Ausführliche Gespräche mit Vertretern der deutschen Arbeitsverwaltung (Arbeitsamt in der Grenzregion, Landesarbeitsamt)
- Expertengespräch im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
- Expertengespräch zur möglichen Nutzung des IAB-Betriebspanels
- Gespräche mit deutschen und tschechischen Gewerkschaftern der BoBaKom-Region
- Gespräche mit Experten der regionalen Wirtschaftsförderung
- laufende Kontakte mit den zuständigen KollegInnen der Bezirksleitung der IG Metall München und des DGB-Landesbezirks

Darstellung 6



4. Vorarbeiten zur projektspezifischen Auswertung des IAB-Betriebspanels

Mit der Panelerhebung „Beschäftigungstrends“ des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (kurz „**Betriebspanel des IAB**“) sind seit 1993 (seit 1996 auch für die neuen Bundesländer) wichtige repräsentative Informationen über die Rolle der Unternehmen für das Arbeitsmarktgeschehen verfügbar. Im Herbst 2001 wurde erstmals für Bayern eine Aufstockung vorgenommen. Damit liegen repräsentative Ergebnisse aus ca. 1.200 bayerischen Betrieben vor.

Eine **Sonderauswertung**, bei der wichtige Variablen der Unternehmen in den Regierungsbezirken mit Grenzregionen (knapp 400) mit denen in Bayern bzw. der Bundesrepublik insgesamt verglichen werden, soll Hinweise darauf liefern, ob und ggf. in welchen Bereichen hier Sonderentwicklungen zu verzeichnen sind und wie diese bewertet werden können.

Durchführung:

- INIFES Augsburg (Prof. Dr. E. Kistler) + ISF-Team

Erste Ergebnisse:

- Sommer 2003

Darstellung 7



5. Überlegungen zu einer „Anschlusskonferenz“ im Frühjahr 2004 / 1

Ausgangssituation

- Der Beitritt Tschechiens und anderer östlicher Nachbarstaaten steht unmittelbar bevor
- Die konkreten Vorbereitungen vor Ort sind offenbar eher unterentwickelt
- Insbesondere gibt es ein erhebliches Defizit an unmittelbaren Kontakten, Erfahrungsaustausch und Kooperation auf der Ebene der Betriebsbelegschaften in der Grenzregion und ihrer Vertretungen
- Mit dem Projekt „Risiken und Chancen ...“ können wir die Informationsbasis verbessern und einige Aktivitäten anstoßen
- Das reicht aber angesichts der absehbaren Herausforderungen bei weitem nicht aus
- Gleichzeitig kommen mit BoBaKom und GRIPS (vgl. die Kurzvorstellungen auf diesem Arbeitsgespräch) Initiativen in Gang, die ebenfalls in die skizzierte Richtung zielen

Darstellung 8



5. Überlegungen zu einer „Anschlusskonferenz“ im Frühjahr 2004 / 2

Idee:

Nach Abschluss des Projekts „Risiken und Chancen“ und aufbauend auf den erarbeiteten Resultaten Anfang kommenden Jahres (mit Unterstützung durch die IG Metall-Bezirksleitung und anderer Akteure) ...

... Durchführung einer breiter angelegten Tagung, bei der u.a. vertreten sein sollten*

- betriebliche Arbeitnehmervertreter
- Manager aus Standorten beiderseits der Grenzen und aus den Muttergesellschaften
- Vertreter der Gewerkschaften und der Arbeitgeberverbände
- lokale/regionale Politik-Akteure
- Repräsentanten der Arbeitsverwaltung
- die für Förderinstrumente Zuständigen auf lokaler, regionaler, nationaler und EU-Ebene

* Der Teilnehmerkreis kann ggf. auch über die bayerisch-tschechische Grenzregion hinaus ausgeweitet werden.

Darstellung 9

Jürgen Riedel

Neuere Forschungsergebnisse zu den Auswirkungen der EU-Erweiterung auf die Arbeitsmärkte mit besonderer Berücksichtigung der bayerischen und tschechischen Grenzregionen

In dem Beitrag werden Forschungsergebnisse der „Preparity“-Studie vorgestellt, eines Projekts, das mit Unterstützung der EU durchgeführt worden ist und sich in mehreren Teilstudien mit den Auswirkungen der osteuropäischen Integration auf die östlichen europäischen Grenzregionen von der Ostsee bis nach Griechenland beschäftigte. Die Untersuchung zu Deutschland wurde vom BMWt in Auftrag gegeben und vom Forschungsnetzwerk Strukturentwicklung und Förderpolitik durchgeführt, das seinerzeit im ifo-Institut Dresden angesiedelt war und von Dr. Jürgen Riedel geleitet wurde. Die Ergebnisse wurden 2001 vorgelegt (siehe www.preparity.wsr.ac.at). Eine weitere Studie zu Bayern wurde im Jahre 2002 vorgelegt, siehe www.stmwvt.bayern.de/

1. Noch nie ist eine Erweiterung der EU so intensiv vorbereitet worden; noch nie mit Ländern, die einen wirtschaftlichen Systemwechsel vollzogen hatten und sich noch in einem tiefgreifenden Transformationsprozess befinden und noch nie in einer Zeit mit derart schwierigen sozioökonomischen Veränderungen. Der Umgang mit der Integrationsproblematik erfolgt auf verschiedenen Ebenen: Auf der politischen Ebene sind es vor allem die Akteure in Brüssel, die jedoch kaum mit den Verhältnissen vor Ort vertraut sind. Auf der Forschungsebene sind es Akteure, die sich in erster Linie auf Erfahrungen aus früheren Erweiterungen der EU stützen, ergänzt durch verschiedene Initiativen auf politischer und institutioneller Ebene. Gegenüber den bis dato eher abstrakten und unzureichenden wissenschaftlich gestützten Ansätzen der Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik setzt die Preparity-Studie regional (Kreisebene) an. Sie geht weniger von Modellkonstruktionen aus, sondern zielt auf die Identifizierung regionaler wirtschaftlicher Wachstumspotenziale. Die EU-Osterweiterung erweist sich aus ostdeutscher Sicht als ein besonders schwieriger Prozess, weil die schockartigen sozioökonomischen Erfahrungen der Wiedervereinigung und deren andauernden Folgeprobleme noch nicht verarbeitet worden sind. Dabei gibt es nicht nur Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland und zwischen einzelnen Bundesländern, sondern auch innerhalb der Länder und unter den verschiedenen Grenzregionen. Diese unterschiedlichen regionalen Strukturen gerade in den deutschen Grenzregionen bedürfen einer differenzierten sorgfältigen Analyse und einer ebenso differenzierten wirtschafts- und arbeitsmarktpolitischen Vorgehensweise.
2. Das Preparity-Projekt hat das Schwergewicht auf die Ausgangssituation und die Entwicklungspotenziale in den deutschen Grenzregionen gelegt und sich darüber hinaus auch mit den benachbarten Ländern Polen und Tschechien und deren westli-

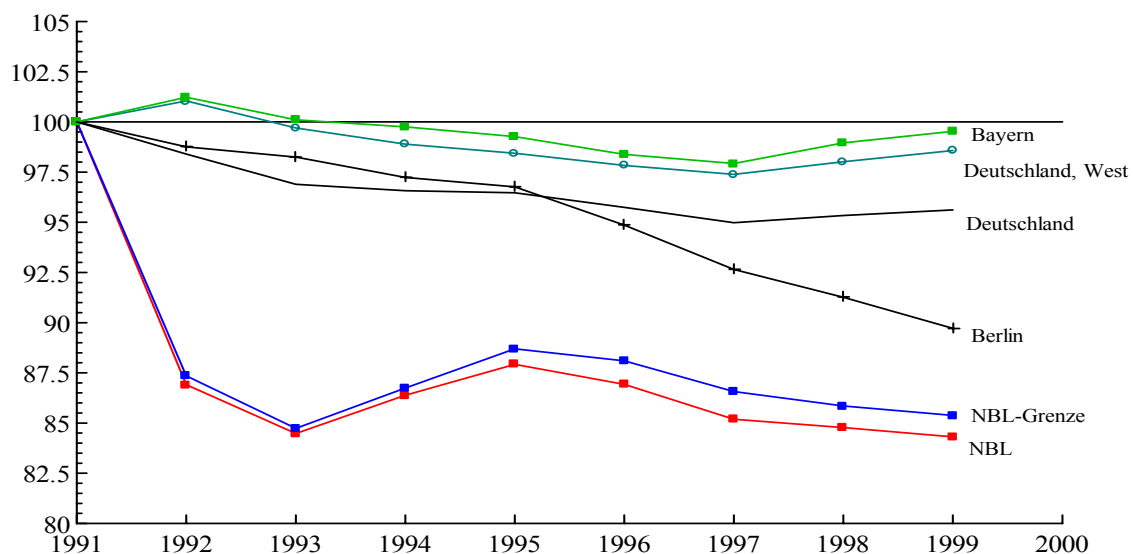
chen Grenzregionen beschäftigt. Die wesentlichen Ergebnisse können wie folgt zusammengefasst werden: Die Erwerbstätigkeit hat sich in Bayern seit Anfang der 90er Jahre parallel zu Westdeutschland entwickelt, d.h. sich nach der Grenzöffnung nicht abweichend verändert. Dabei liegt der gesamtdeutsche Durchschnitt unter dem von Bayern und Westdeutschland. Daraus kann geschlossen werden, dass der Integrationsprozess in den 90er Jahren die Entwicklung der Erwerbstätigen in Bayern nicht negativ beeinflusst hat. Ferner lagen 1998 die Arbeitslosenquoten in den bayerischen Grenzregionen gegenüber Westdeutschland im unteren Bereich (Abb. 1, 2 und 3) .

3. Das Niveau der beruflichen Bildung (Anteil der hochqualifizierten Beschäftigten) ist in den Grenzregionen der neuen Bundesländer gegenüber denen Bayerns hoch (Abb. 4).
4. Die regionale Verteilung der Bruttowertschöpfung je Erwerbstätigen (1996) ist in Bayern relativ homogen. Das heißt, sie ist in den Grenzregionen nicht grundsätzlich anders als im Freistaat insgesamt. Dennoch besteht ein Gefälle zugunsten relativ hoher Werte in der oberbayerischen Region (Abb. 5).
5. Der Auslandsumsatz je Beschäftigten stellt einen Indikator für die Integration der Region in den Weltmarkt dar. Zahlen für 1996 zeigen, dass die Grenzregionen insgesamt recht schwach in den Weltmarkt integriert sind, allerdings gilt das nicht generell für die bayerischen Grenzregionen (Abb. 6).
6. Die sektorale Verteilung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten verdeutlicht, dass in den bayerischen Grenzregionen das verarbeitende Gewerbe und in den ostdeutschen Grenzregionen die Bauwirtschaft relativ stark vertreten sind (Abb. 7). Bei den Dienstleistungen sind in den Grenzregionen keine erheblichen Unterschiede zu erkennen. Unternehmensbezogene Dienstleistungen sind sowohl in den bayerischen als auch in den ostdeutschen Grenzregionen schwach vertreten; das gilt besonders für Bayern. Günstiger ist die Lage bei den personenorientierten Dienstleistungen. Hier zeigt sich die nicht unerhebliche Bedeutung der Tourismusbranche (Abb. 8). Betrachtet man die Wachstumsdynamik in den Grenzregionen nach Wirtschaftssektoren (Anteile der zehn am schwächsten bzw. am stärksten gewachsenen Wirtschaftssektoren an der gesamten regionalen Beschäftigung, Abb. 9 und 10) so sind insgesamt keine ausgeprägten Besonderheiten erkennbar. Zwischen den Kreisen bestehen jedoch teilweise deutliche Unterschiede. Zum Beispiel besteht im Nordosten Bayerns (Region Hochfranken) eine Häufung von schwachen Wirtschaftssektoren.

7. Die Investitionstätigkeit ausländischer Unternehmen in der tschechischen und polnischen Grenzregion ist beträchtlich. Dies gilt insbesondere für die an Bayern grenzenden Regionen in Tschechien (Abb. 11).
8. Eine Übersicht über die notwendigen Fahrtzeiten als Indikator für die Erreichbarkeit von Orten in den Grenzregionen zeigt, dass die bayerischen Grenzregionen gegenüber den ostdeutschen Grenzregionen zwar etwas besser dastehen (Abb. 12 und 13). Dennoch besitzen auch die bayerischen Grenzregionen weiterhin peripheren Charakter, der auch nicht ohne weiteres aufgehoben werden kann und muss. Allerdings darf auch nicht übersehen werden, dass eine nicht-optimale Verkehrsinfrastruktur keinesfalls der ausschlaggebende Grund für mangelnde Investitionen in die Grenzregion ist.
9. Prognoseszenarien (Tab. 1 und 2) zur zukünftigen Angleichung des Pro-Kopf-Einkommens (in Kaufkraftparitäten KPP) in den Grenzregionen an den europäischen Durchschnitt lassen schließlich erkennen: Tschechien ist von der Kaufkraft der drei ärmsten Länder der EU (Portugal, Spanien, Griechenland) nicht so weit entfernt, dürfte sich relativ rasch der 75 %-Grenze annähern und im Jahre 2005 bereits bei etwa 73 % der Kaufkraft des europäischen Durchschnitts liegen. Zwischen Polen und dem EU-Durchschnitt besteht jedoch eine große Differenz im Pro-Kopf-Einkommen.

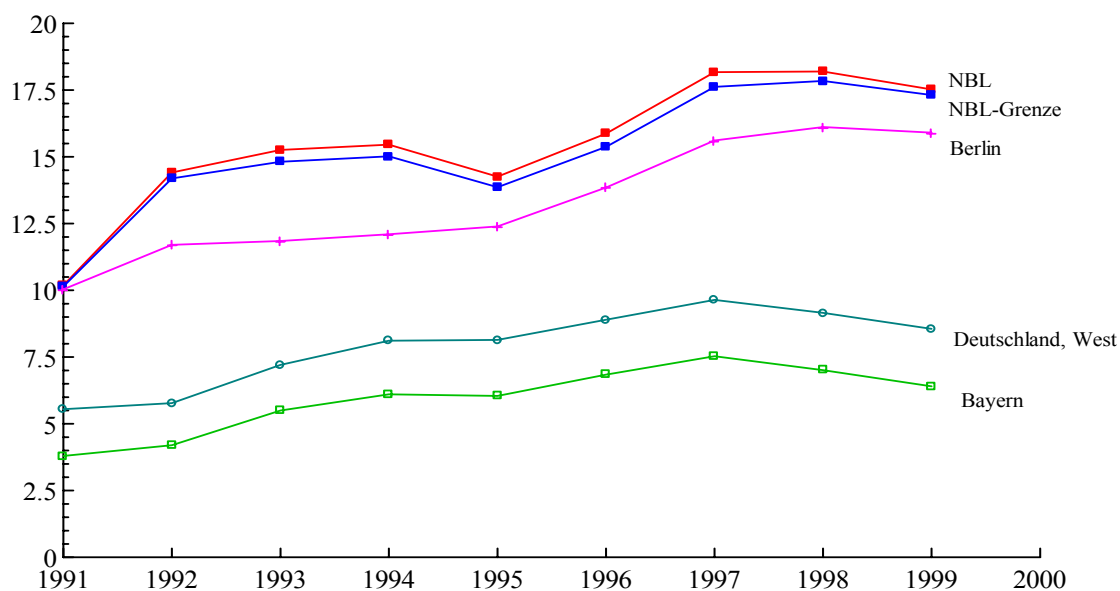
Fazit: Die sozioökonomischen Ausgangsbedingungen und Entwicklungspotenziale der östlichen deutschen Grenzregionen zeigen ein differenziertes Bild. Es bestehen keinesfalls durchweg ungünstige Bedingungen. Gleichwohl sind deutliche Schwachstellen erkennbar. Zweifellos stehen die Grenzregionen in den kommenden Jahren vor erheblichen sozioökonomischen Herausforderungen. In diesem Zusammenhang ist festzuhalten, dass die Ergebnisse der Preparity-Studie weitgehend auf Daten der offiziellen Statistik beruhen, die damit auch die Reichweite der Ergebnisse und deren Interpretation begrenzen. Das heißt, die Ergebnisse erlauben nur beschränkte Aussagen, um die tatsächlichen Entwicklungspotenziale und -hemmnisse zu erfassen. Das Risiko derartiger Bestandsaufnahmen besteht darin, dass Ökonomen nur solche Sachverhalte und Tatbestände erfassen und in die Analyse integrieren, zu denen offizielle Statistiken vorliegen. Damit verbunden ist das Risiko einer Überinterpretation dieser Zusammenhänge, während statistisch nicht belegbare, aber durchaus – vor allem vor Ort – evidente Gegebenheiten außerhalb der Blickwinkel bleiben und oft schlicht nicht wahrgenommen werden. Dazu gehören Animositäten, Befürchtungen und Attentismus, über die aus den Grenzregionen berichtet wird. Aus diesem Grunde wurde auch im Rahmen der Preparity-Studie eine Unternehmensbefragung in der deutsch-polnischen Grenzregion durchgeführt. Diese hat u.a. ergeben, dass auf der deutschen Seite der Grenzregion kaum eine Aufbruchstimmung herrscht, während auf der polnischen Seite die wirtschaftliche Dy-

namik erheblich zugenommen hat. Diese Ergebnisse werden durch andere Befragungen z.B. der Industrie- und Handelskammern sowie der Handwerkskammern bestätigt. Die Gründe hierfür dürften in der mangelnden Bewältigung des sozioökonomischen Schocks der Wiedervereinigung, in nicht erfüllten politischen Versprechungen und in dem daraus resultierenden Gefühl der Ostdeutschen liegen, übergangen worden zu sein. Die politische Gesamtsicht und die tatsächliche lokale Wahrnehmung klaffen hierbei deutlich auseinander. Per Saldo gibt es eine erhebliche betriebliche Dynamik in den Beitrittsländern, die Unternehmen und die Menschen bereiten sich dort viel intensiver auf die EU-Osterweiterung vor als ihre deutschen Grenznachbarn. Wirtschaftspolitiker neigen dazu, die wirtschaftliche Integration auf Grund der dynamischen Entwicklung des Außenhandels und der Direktinvestitionen als weitgehend abgeschlossen zu sehen, und verkennen, dass enorme Integrationsaufgaben vor uns liegen. In diesem Zusammenhang ist es dringend erforderlich, die noch bestehenden erheblichen Konfliktpotenziale wahrzunehmen und sich diesen offen zu stellen; wenn dies nicht geschieht, können sich daraus auf Dauer gravierende Probleme entwickeln.



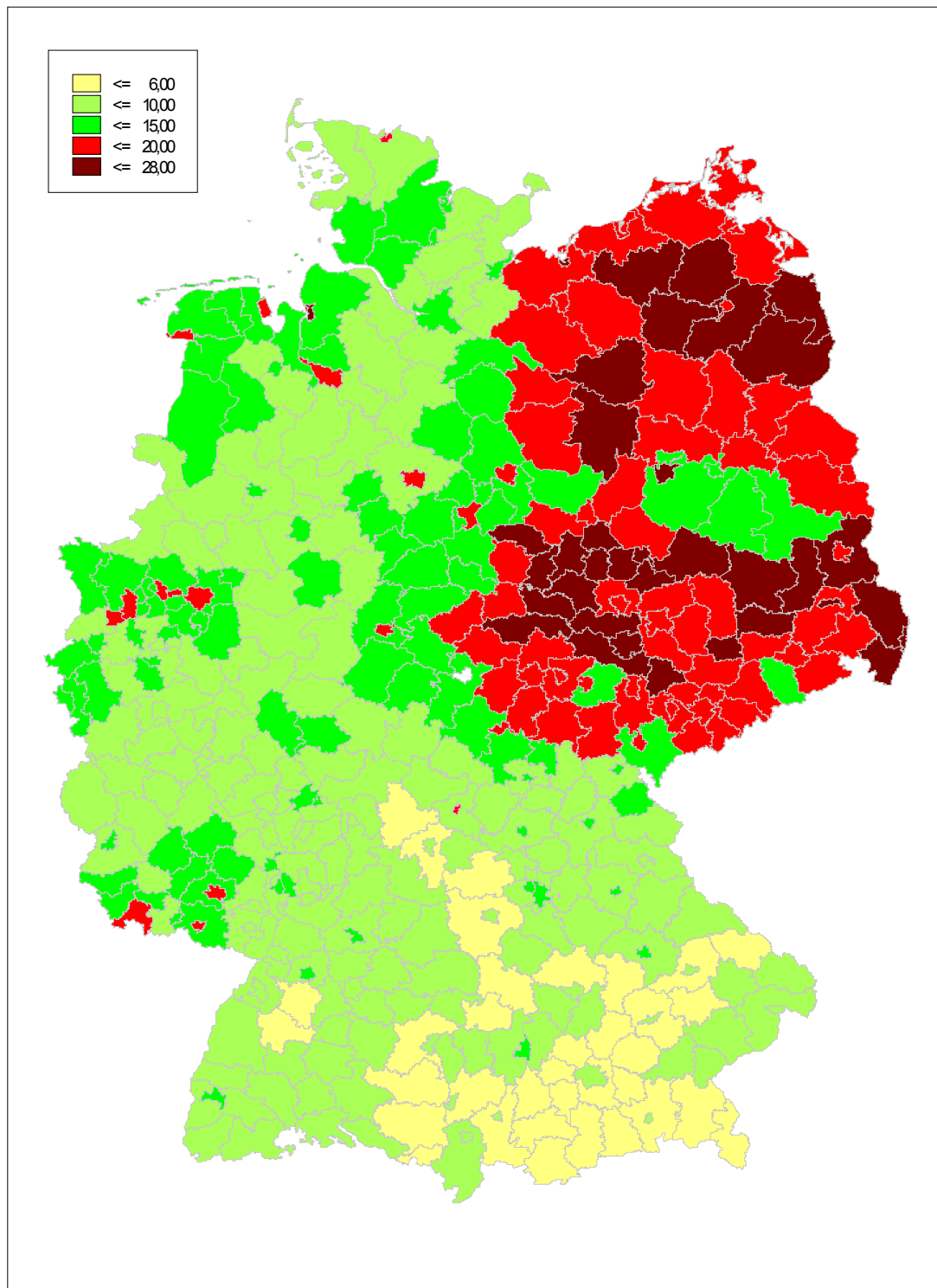
Quelle: VGR der Länder (2000), nach ESVG 1995, Berechnungen der GEFRA.

Abb. 1: Entwicklung der Erwerbstätigkeit in Deutschland 1991 bis 1999 (1991 = 100)



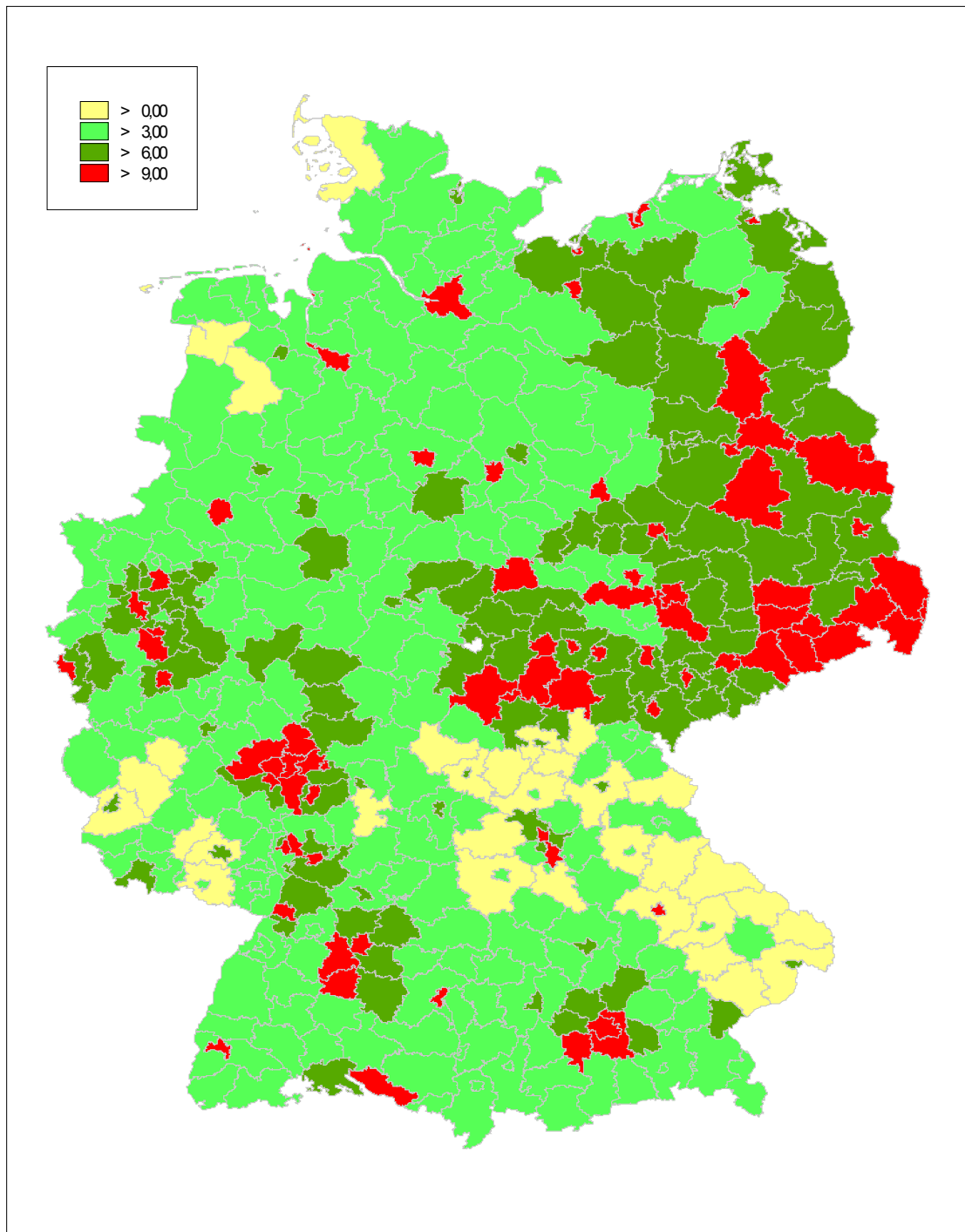
Quelle: Statistisches Bundesamt (2000), Berechnungen der GEFRA.

Abb. 2: Entwicklung der Arbeitslosigkeit in Deutschland 1991 bis 1999 (Angaben in %)



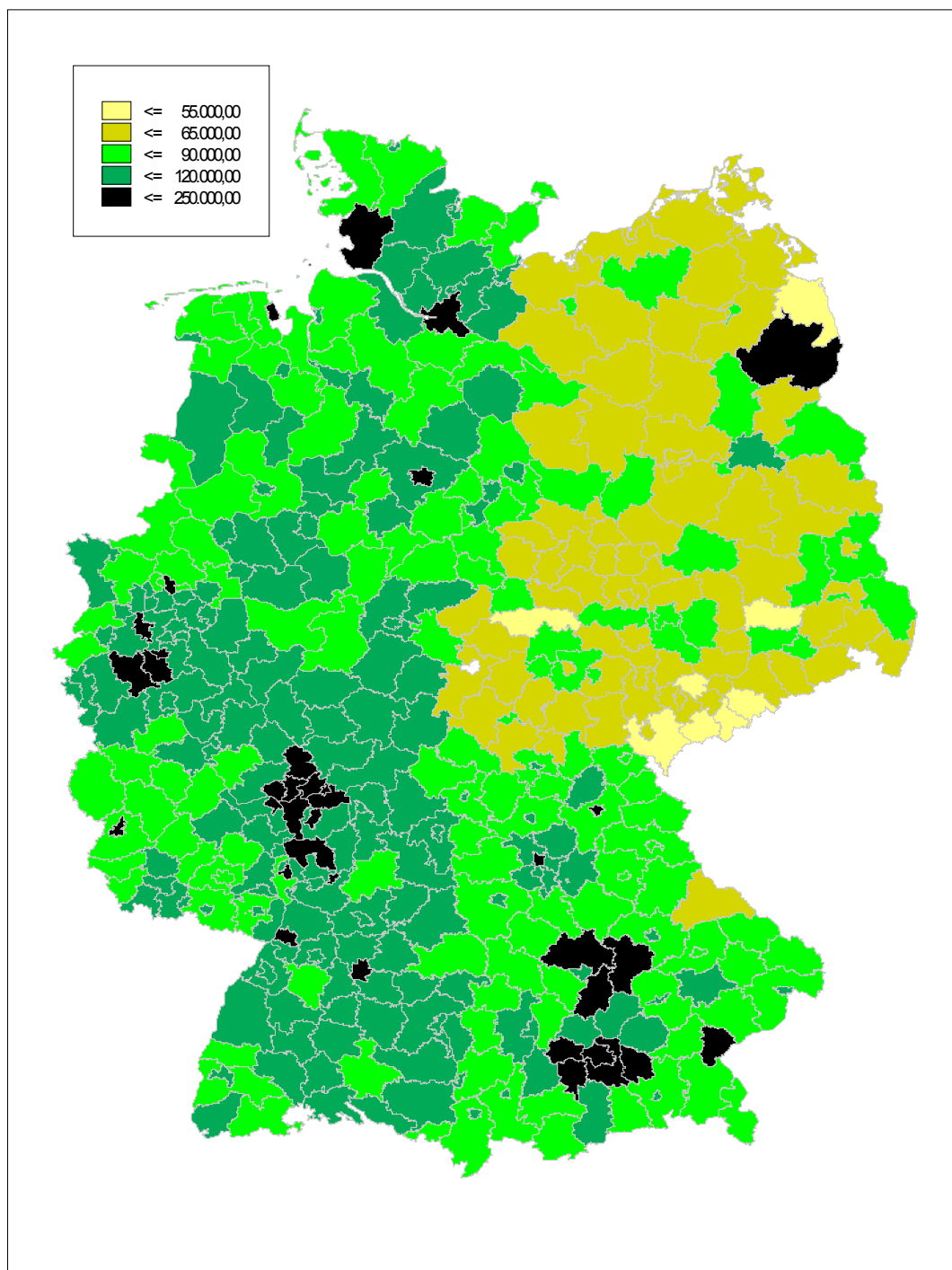
Quelle: Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung (1999).

Abb. 3: Arbeitslosenquoten 1998 in % in den Kreisen Deutschlands



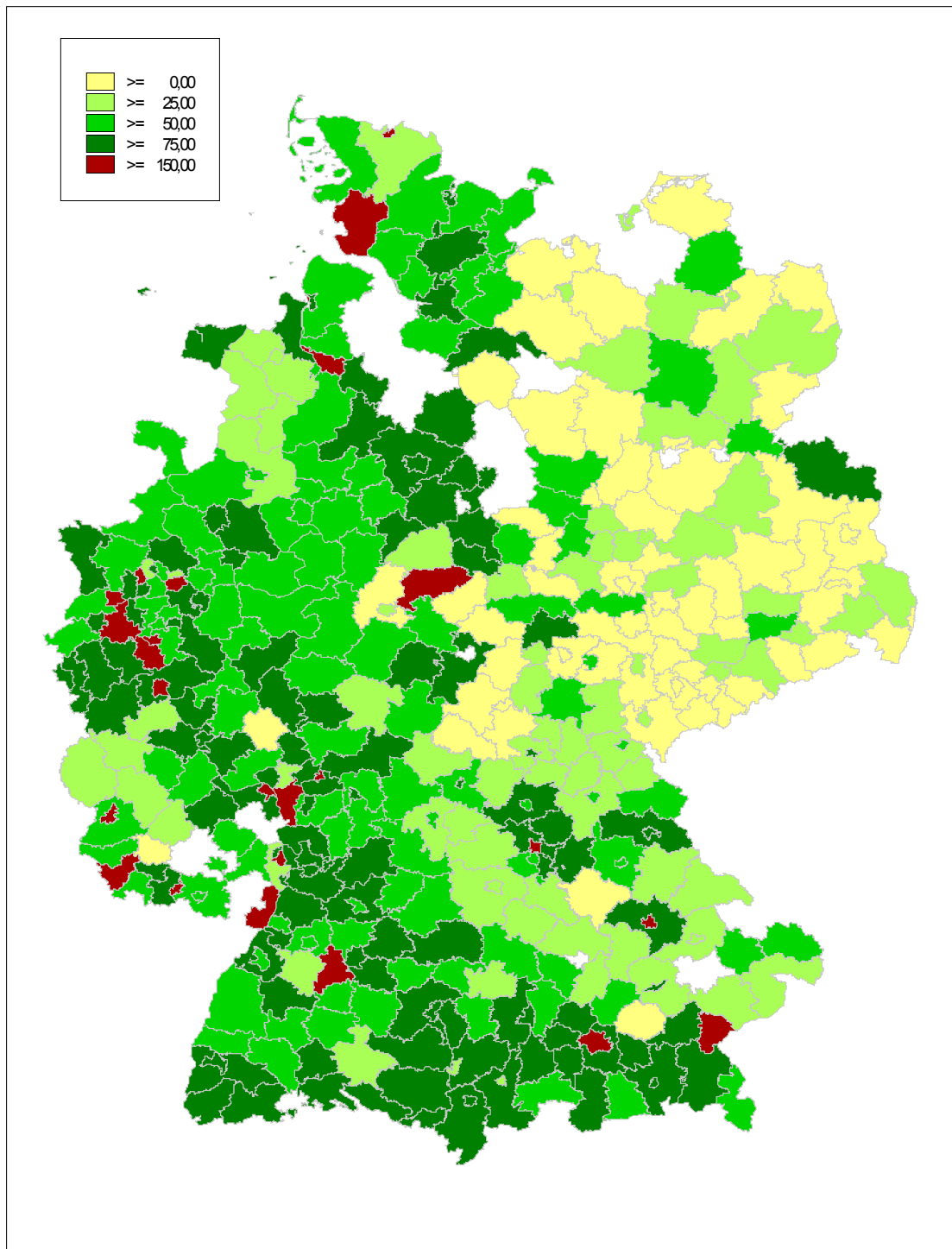
Quelle: Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung (1999).

Abb. 4: Anteil der Hochqualifizierten an den SV-Beschäftigten 1998 in % in den Kreisen Deutschlands



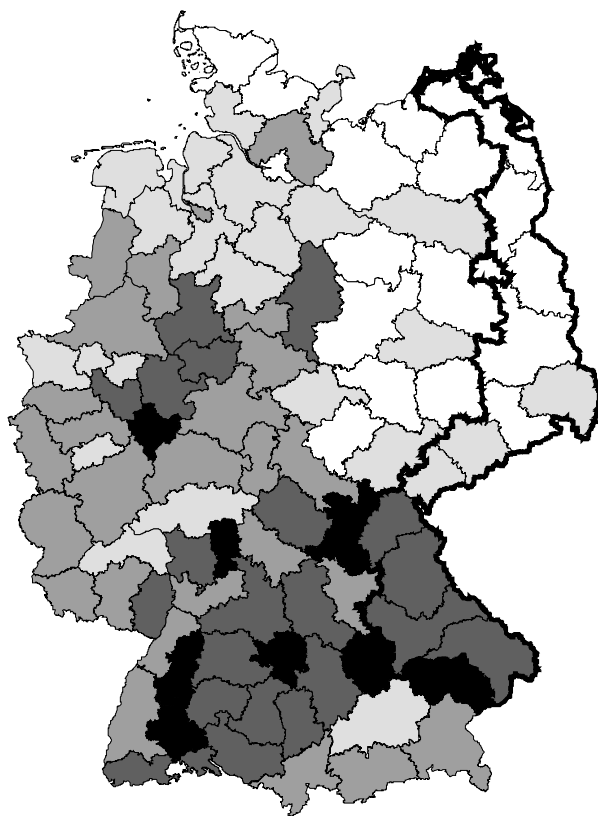
Quelle: Statistisches Bundesamt (1999), Berechnungen der GEFRA.

Abb. 5: Bruttowertschöpfung je Erwerbstätigen 1996 in DM in den Kreisen Deutschlands








Quelle: Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung (1999). Die nicht gekennzeichneten (weißen) Kreise konnten wegen fehlender Werte nicht berücksichtigt werden.

Abb. 6: Auslandsumsatz je Beschäftigten 1995 bis 1997 in 1000 DM in den Kreisen Deutschlands

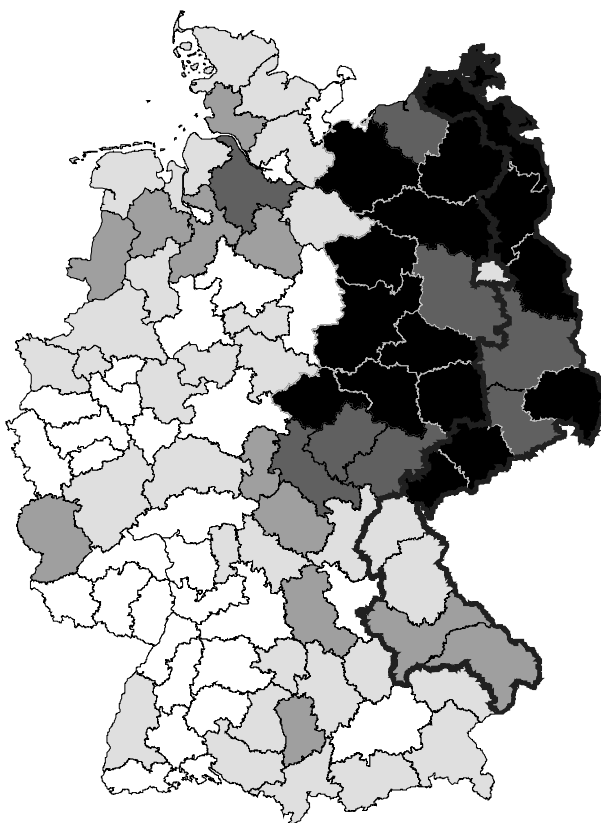


Verarbeitendes Gewerbe 1998

Sozialversicherungspflichtig
Beschäftigte im Verarbeitenden
Gewerbe in % der
Beschäftigten der Region





	von	9,3	bis	17,0
	von	17,1	bis	25,4
	von	25,5	bis	33,4
	von	33,5	bis	41,5
	von	41,6	bis	49,5

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit, Berechnungen des ifo-Instituts.



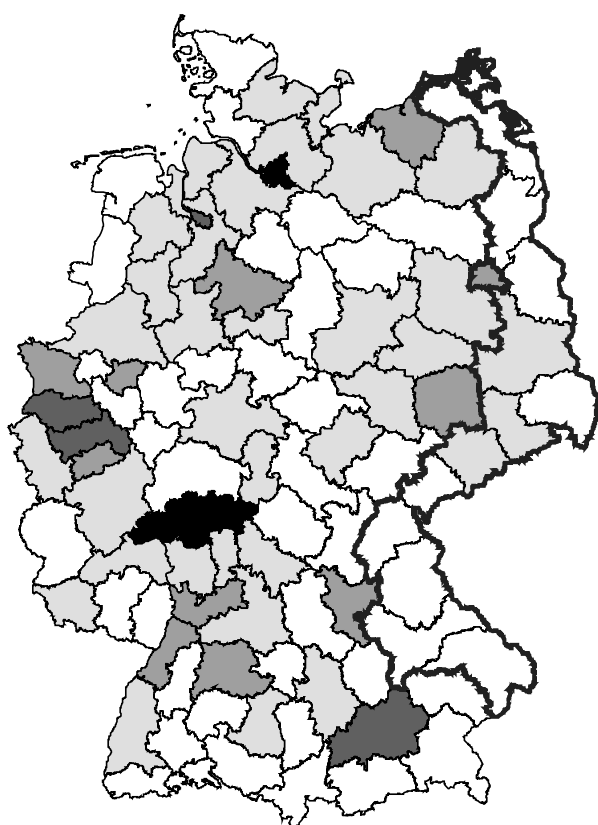
Bauwirtschaft 1998

Sozialversicherungspflichtig
Beschäftigte in der Bauwirtschaft in % der Beschäftigten
der Region

	von	5,3	bis	7,7
	von	7,8	bis	10,1
	von	10,2	bis	12,5
	von	12,6	bis	14,9
	von	15,0	bis	17,3

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit, Berechnungen des ifo-Instituts.

Abb. 7

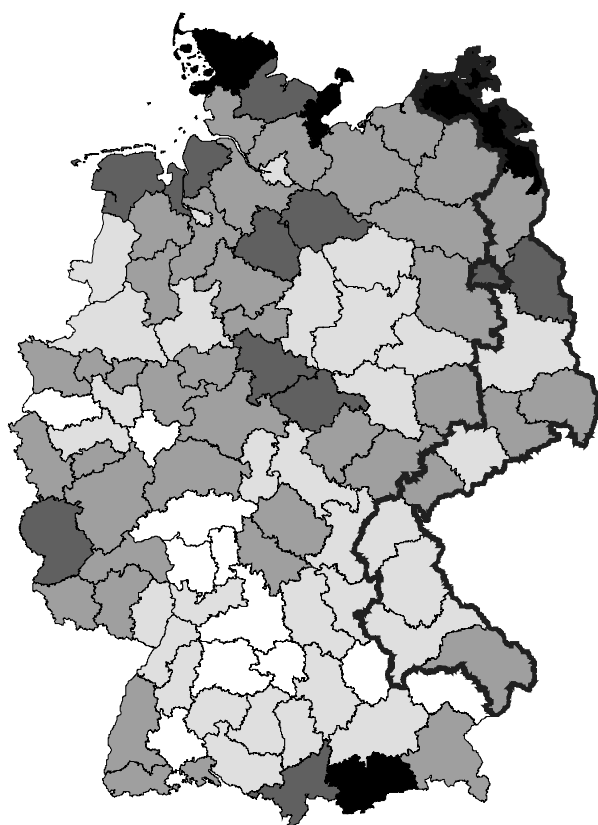


Unternehmensorientierte Dienstleistungen 1998

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte im Bereich unternehmensorientierter Dienstleistungen in % der Beschäftigten der Region






	von	13,0	bis	18,6
	von	18,7	bis	24,2
	von	24,3	bis	29,9
	von	30,0	bis	35,5
	von	35,6	bis	41,1

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit, Berechnungen des ifo-Instituts.



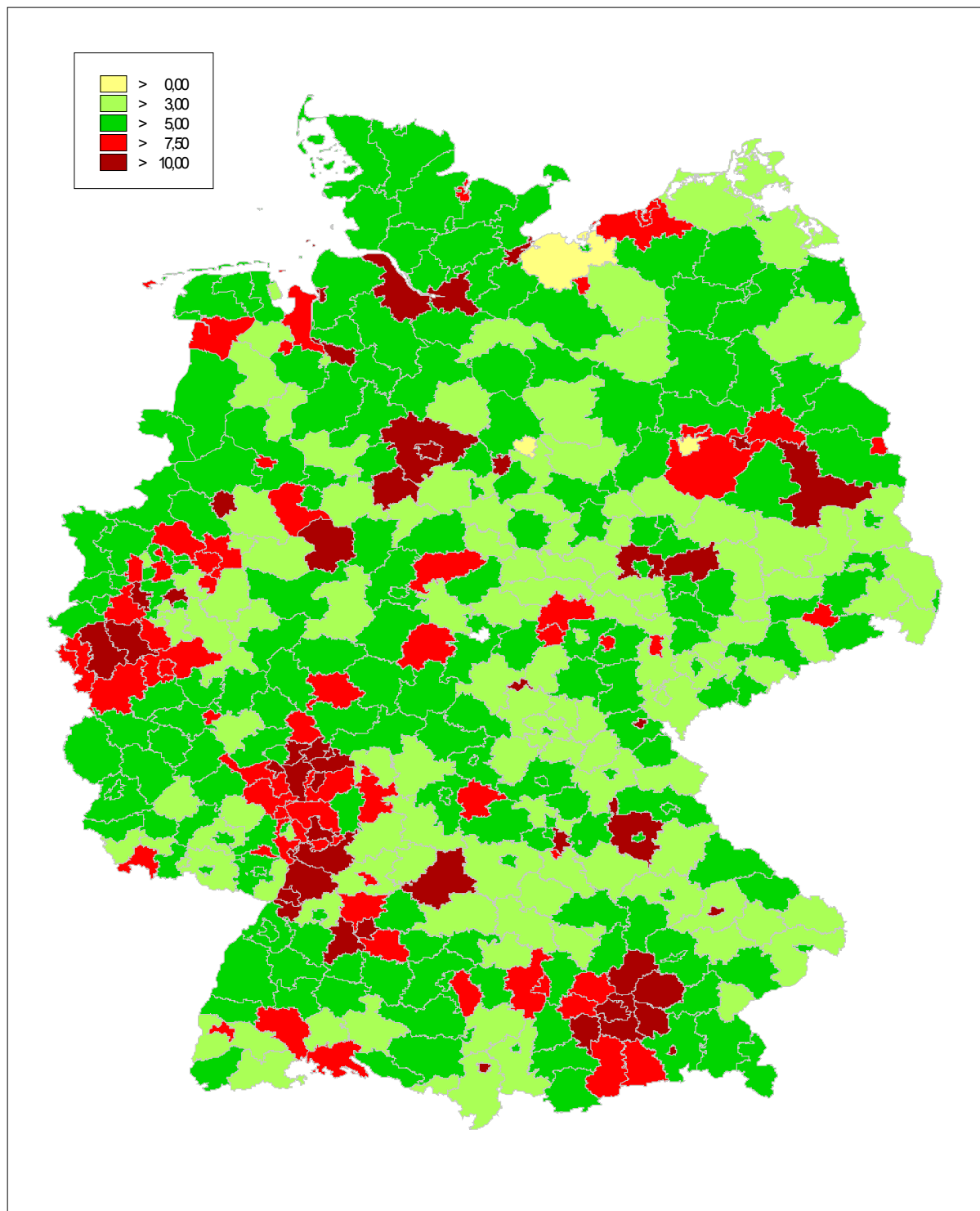
Personenorientierte Dienstleistungen 1998

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte im Bereich personenorientierter Dienstleistungen in % der Beschäftigten der Region

	von	20,0	bis	24,9
	von	25,0	bis	28,9
	von	29,0	bis	32,8
	von	32,9	bis	36,8
	von	36,9	bis	40,8

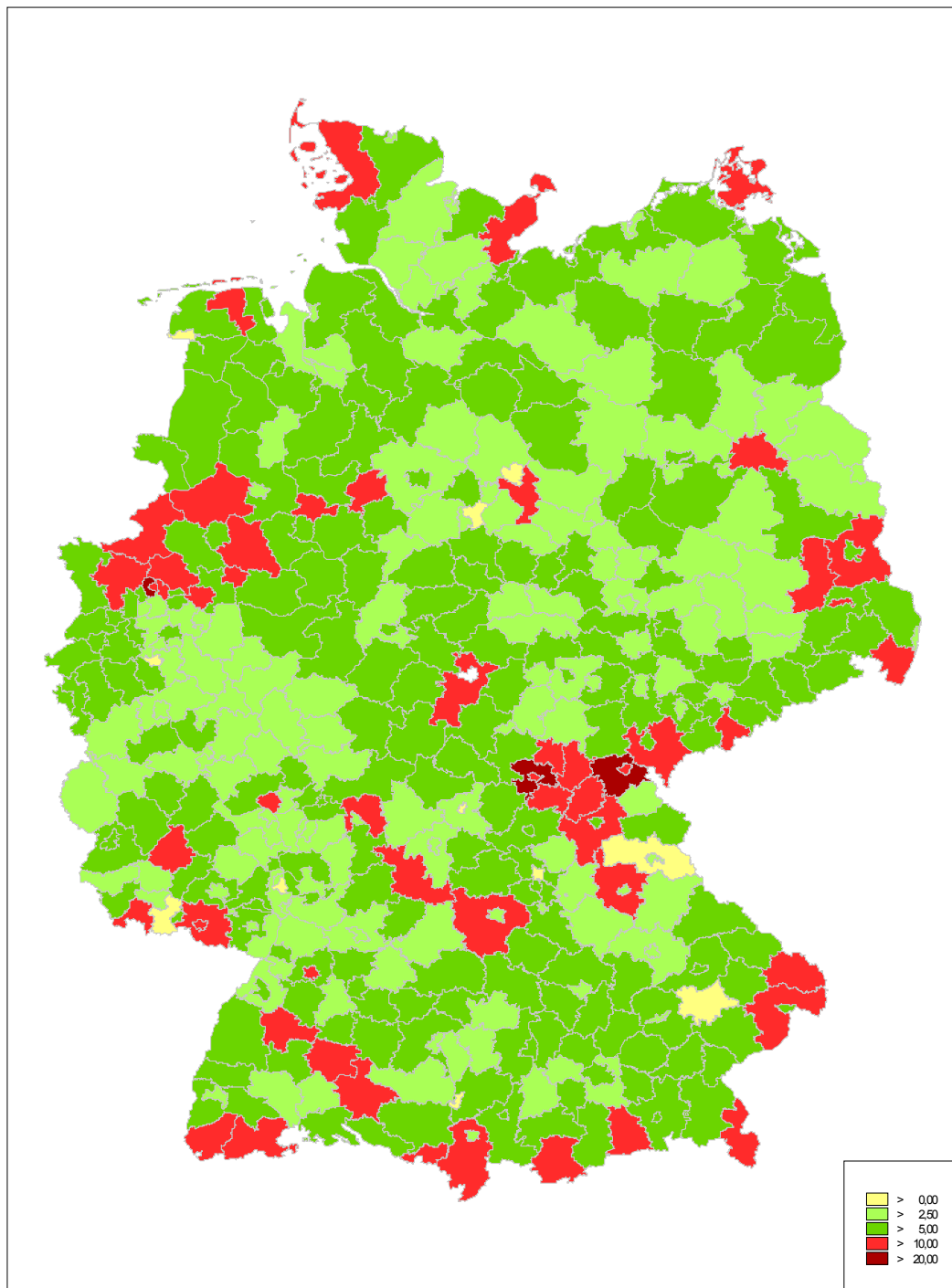
Quelle: Bundesanstalt für Arbeit, Berechnungen des ifo-Instituts.

Abb. 8



Quelle: Statistisches Bundesamt (2000), Berechnungen der GEFRA.

Abb. 9: Anteil der zehn am stärksten gewachsenen Wirtschaftssektoren an der regionalen Beschäftigung (Angaben in %)



Quelle: Statistisches Bundesamt (2000), Berechnungen der GEFRA.

Abb. 10: Anteil der zehn am schwächsten gewachsenen Wirtschaftssektoren an der regionalen Beschäftigung (Angaben in %)

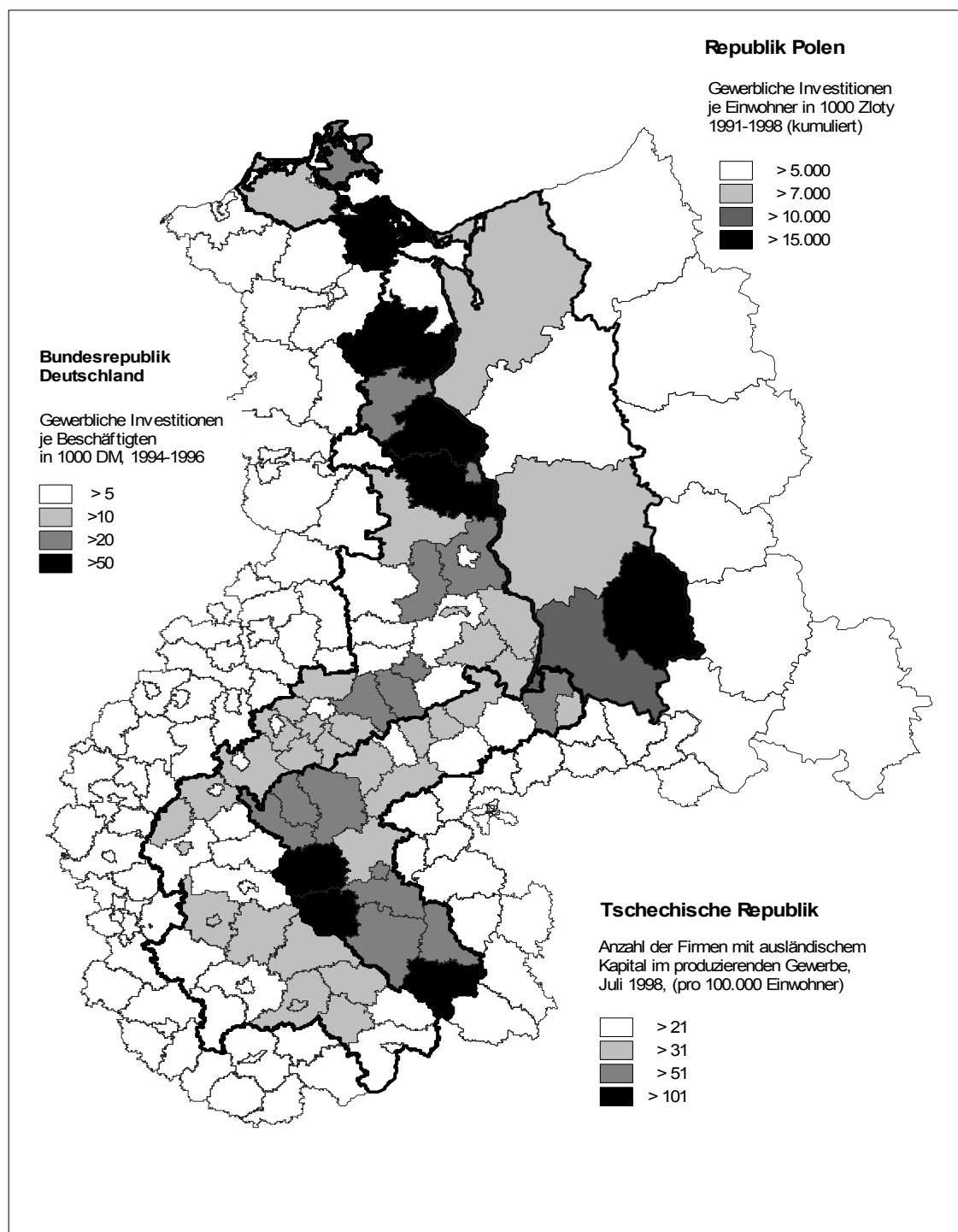
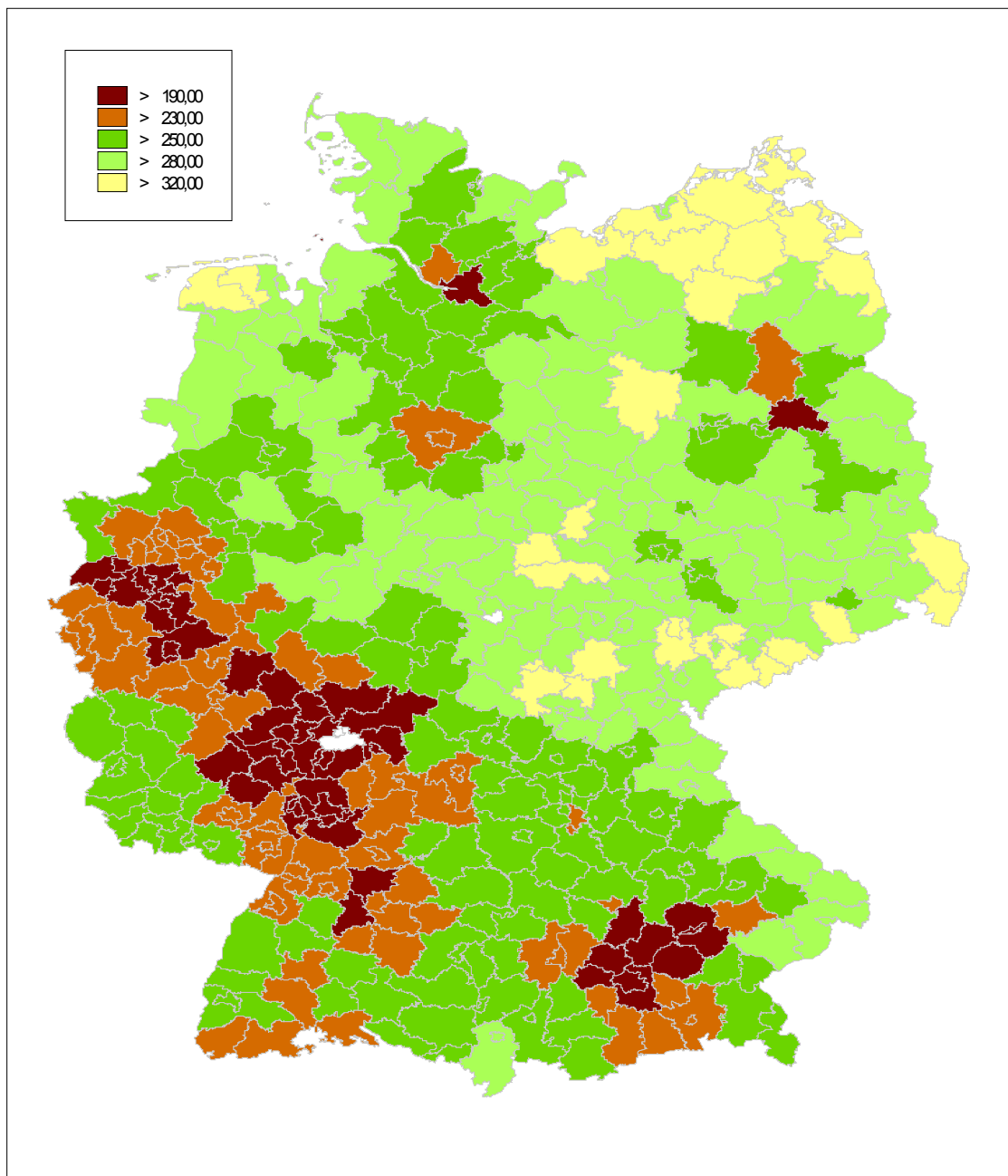
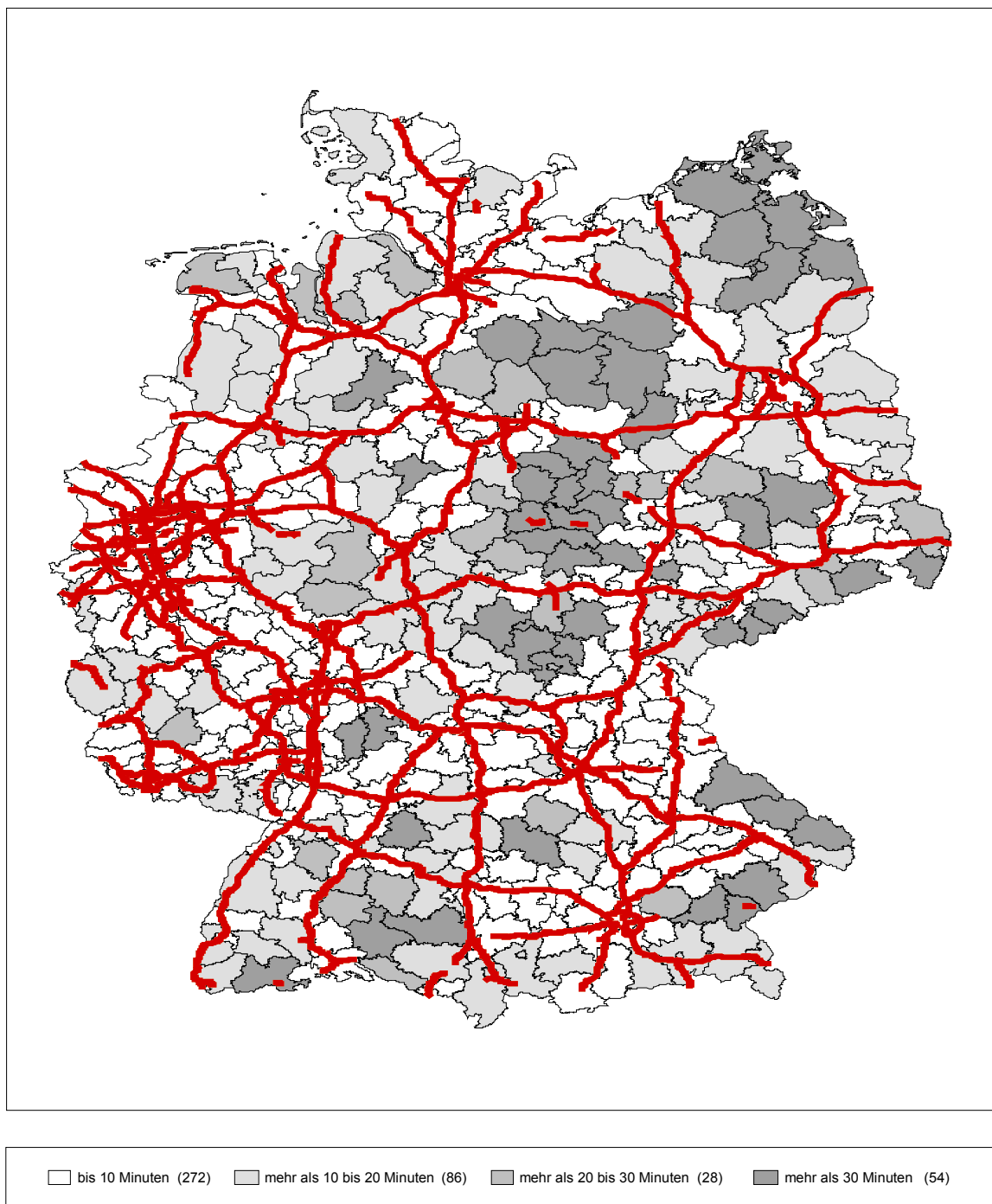


Abb. 11: Investitionsintensität in den deutsch-polnischen und deutsch-tschechischen Grenzregionen



Quelle: Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung (1999). Die nicht gekennzeichneten (weißen) Kreise konnten wegen fehlender Werte nicht berücksichtigt werden.

Abb. 12: Durchschnittliche Reisezeit im kombinierten Straßen- und Flugverkehr in Minuten zu allen 41 europäischen Agglomerationsräumen 1998 in den Kreisen Deutschlands



Quelle: IWH (2000).

Abb. 13: Deutsche Autobahnen und Erreichbarkeit einer Autobahnauffahrt in Minuten

	EU-Beitritt 2005 (Szenario I)			kein EU-Beitritt vor 2010 (Szenario II)	
	1998	2005	2010	2005	2010
Veränderung 1998=100	100				
Bruttoinlandsprodukt	100	143-144	185-196	142	181
Exporte	100	194	314	185	277
Importe	100	173-200	272-275	171	262
Verbrauch	100	135-137	172-174	135	172
Investitionen	100	161-183	215-251	161	215
Ausländische Direktinvestitionen	100	143-249	186-373		
Arbeitslosenquote	10,4	8,1-8,5	3,9-7,0	8,9	8,3
Bevölkerung	100	101	101	101	101
Pro-Kopf-Einkommen BIP pro Kopf (US \$ 1998) Veränderung 1998=100					
– Polen	100	142-143	183-194	141	179
– Neue Bundesländer ^{a)}	100	122-127	126-143	122-127	126-143
– Deutschland gesamt ^{a)}	100	113-122	120-135	113-122	120-135
Relationen					
– Polen/NBL	29	32-36	37-45	32-35	37-41
– Polen/Deutschland gesamt	18	21-23	24-29	21-22	24-27
Kaufkraftparitäten					
– Polen	100	137-138	194-204	136	189
– EU 3 ^{b)}	100	118	134	118	134
– Polen/EU 3 ^{b)}	46	53	66-70	53	65
a) Unterstellt wurden jährliche reale Zunahmen von alternativ 2,0 % bis 3,0 % für das BIP pro Kopf der NBL und von 1,5 % bis 2,5 % für Deutschland insgesamt; diese Varianten bestimmen die Bandbreite der angegebenen Werte; b) Durchschnitt von Griechenland, Portugal und Spanien bei jährlicher Zunahme um 2,5 %.					

Quelle: Gács, János (1999), Tabelle 5.2.1.1 und 5.2.1.9; Statistisches Bundesamt, Tabellensammlung zur wirtschaftlichen und sozialen Lage in den neuen Bundesländern, Wiesbaden 1999, Ausgabe 2, S. 2, S. 211; Berechnungen des ifo-Instituts.

Tab. 1: Reale Veränderungen makroökonomischer Aggregate in Polen im Zeitraum von 1998 bis 2005 und 2010 bei unterschiedlichen EU-Beitrittsszenarien

	EU-Beitritt 2005 (Szenario I)			kein EU-Beitritt vor 2010 (Szenario II)	
	1998	2004	2010	2004	2010
Veränderung 1998=100					
Bruttoinlandsprodukt	100	124	165	122	155
Exporte	100	145	234	140	202
Importe	100	137	219	127	178
Verbrauch	100	119	158	113	141
Investitionen	100	122	164	108	130
Ausländische Direktinvestitionen	100	19	19	75	57
Bevölkerung	100	99	98	99	98
Pro-Kopf-Einkommen BIP pro Kopf (US \$ 1998) Veränderung 1998=100					
– Tschechien	100	143	177	136	164
– Neue Bundesländer ^{a)}	100	115-123	126-143	115-123	126-143
– Alte Bundesländer ^{a)}	100	111-115	120-126	111-115	120-126
– Deutschland gesamt ^{a)}	100	111-119	120-135	111-119	120-135
Relationen					
– Tschechien/NBL	38	44-48	47-54	42-45	44-50
– Tschechien/ABL	22	27-28	30-32	26	28-29
– Tschechien/Deutschland ges.	23	28-30	30-35	27-29	28-32
Kaufkraftparitäten					
– Tschechien	100	143	177	136	164
– EU 3 ^{b)}	100	115	135	115	135
– Tschechien/EU 3 ^{c)}	92	105	112	100	103
a) Unterstellt werden jährliche reale Zunahmen von alternativ 2,0 % bis 3,0 % für das BIP pro Kopf der NBL und von 1,5 % bis 2,5 % für Deutschland insgesamt; diese Varianten bestimmen die Bandbreite der gegebenen Werte; b) Annahme gleiches Wachstum wie bei BIP pro Kopf; c) Durchschnitt von Griechenland, Portugal und Spanien bei jährlicher Zunahme um 2,5 %.					

Quelle: Gács, János (1999), Tabellen 5.2.2.1 und 5.2.2.4; Statistisches Bundesamt, Tabellensammlung zur wirtschaftlichen und sozialen Lage in den neuen Bundesländern, Wiesbaden 1999, Ausgabe 2, S. 2, S. 211; IMF, World Economic Outlook (1999), S. 68; Berechnungen des ifo-Instituts.

Tab. 2: Reale Veränderungen makroökonomischer Aggregate in Tschechien im Zeitraum von 1998 bis 2004 und 2010 bei unterschiedlichen EU-Beitrittsszenarien

In der **Diskussion** werden vor allem folgende Punkte angesprochen:

Zunächst wird auf zwei für die Gewerkschaften wichtige gegensätzliche Aspekte hingewiesen: Zum einen sind dies die Katastrophenszenarien aus der Politik und zum anderen die Notwendigkeit für die Gewerkschaften, sich bei der EU-Osterweiterung aufeinander zuzubewegen. Zu fragen ist, welche Konsequenzen sich hieraus für die Beschäftigten und die Investitionspolitik der Unternehmen ergeben. Hierbei sind auch neue Daten zu berücksichtigen: Erstens haben zwei potenzielle Beitrittsländer (Slowenien und Zypern) Portugal in den Arbeitskosten bereits überholt. Zweitens liegen die durchschnittlichen Stundenlohnkosten der Kandidatenländer inzwischen bei € 3,5. Tschechien weist dagegen einen Durchschnittslohn von € 3,9 und liegt somit an dritter Stelle. Sie machen so etwa ein Sechstel der Durchschnittslohnkosten in der EU aus, die demgegenüber bei € 22,5 und in Deutschland bei € 26 liegen. Diese Zahlen relativieren sich aber, wenn man die Lohnkosten in Relation zur Produktivität sieht (Lohnstückkosten). Dabei sind die Lohnnebenkosten in etwa gleich hoch. Vergleicht man daher die Arbeitskosten in Tschechien mit denen in Brandenburg, so liegt das Verhältnis unter Berücksichtigung der Produktivität bei 1:2. Von daher kann man davon ausgehen, dass man sich schneller aufeinander zubewegt, als vielfach gedacht wird.

Wenn nun die Lohnkosten nicht die Rolle spielen würden, so wird gefragt, welche Faktoren es dann sein werden. Wichtig wäre es vor allem, die sog. weichen nicht-ökonomischen Faktoren stärker hervorzuheben, die jedoch erhebliche soziale und wirtschaftliche Auswirkungen haben können. Dazu gibt es jedoch bislang wenig gesicherte Aussagen. Im Hinblick auf die Entwicklung der Arbeitslosenzahlen in Bayern wird angemerkt, dass die Verlagerung des verarbeitenden Gewerbes über die Grenze in den 90er Jahren in der bayerischen Grenzregion diesbezüglich doch deutlich spürbar war. Deshalb müsse man fragen, wo Strukturen in den Grenzregionen verbessert werden müssten. So seien in den Grenzregionen vor allem verlängerte Werkbänke geschaffen, aber kaum in F&E-Aktivitäten investiert worden, mit Ausnahme vom Raum Regensburg. Angesichts des Mangels an Hochqualifizierten in diesen Regionen ist zu fragen, wie die strukturellen Bedingungen für Alternativen zu den jetzigen Entwicklungen geschaffen werden können.

Betont wird ferner, dass selbst, wenn man von der Osterweiterung Vorteile für beide Seiten erwartet, gleichwohl zu bedenken ist, dass die Region Oberpfalz zehn schwache Branchen ausweist und ab 2004 mit einem Wegfall, zumindest aber mit einer Verringerung der EU-Förderung in Deutschland zu rechnen ist. Im Gegensatz dazu wird die tschechische Grenzregion zum prioritären Fördergebiet (Ziel-1-Region) werden, so dass ein erhebliches Fördergefälle an der deutschen Außengrenze entstehen wird. Von regionaler Gewerkschaftsseite wird zudem darauf hingewiesen, dass gegenwärtig eine zweite Welle der Verlagerung von Produktionsstätten nach Tschechien stattfinde. Deshalb

werde zur Zeit in der Region Oberpfalz in vielen Betrieben über Interessenausgleiche und Sozialpläne verhandelt. Das Problem eines Fördergefälles bestehe außerdem auch innerhalb Deutschlands: Beispielsweise gebe es gegenwärtig im Raum Sulzbach nur 15 % Förderung, was keinen Anreiz für Neuinvestitionen darstelle, weshalb vom Freistaat ein höherer Fördersatz gefordert werde. Entsprechend herrsche in der Oberpfalz in dieser Hinsicht eine gespaltene Konjunktur: 85 % der Investitionen würden in den Raum Regensburg/Cham fließen und nur 15 % davon in die nördliche Oberpfalz gehen. Von daher müsse das innerbayerische Fördergefälle beseitigt werden.

Aber auch das europäische Fördergefälle spiele eine wichtige Rolle. Der wachsende Druck der Abnehmerunternehmen auf ihre Zulieferbetriebe, Abstriche bei den Zulieferpreisen zu machen, veranlasst wiederum die Zulieferer, Produktionsprozesse verstärkt nach Tschechien mit seinen geringeren Lohnkosten zu verlagern, zumal sie dort längerfristig auch günstige Förderungen erwarten können.

Zu den Migrationsprognosen meint Riedel, dass es keine wissenschaftliche Methode gibt, die einigermaßen zuverlässige Aussagen zu den voraussichtlichen Wanderbewegungen machen kann. Etwas günstiger ist die Lage bei der Abschätzung der künftigen potenziellen Pendlerströme. Sein Fazit ist daher, dass man nach dem Beitritt eine Übergangsregelung einführen soll, bei der nach einem Trial-and-Error-Prinzip verfahren werden sollte. Das heißt, man reagiert pragmatisch auf Einwanderungs- bzw. Pendlerdruck innerhalb vereinbarter Begrenzungen.

Er bestätigt die neueren Daten zur Entwicklung der Arbeitskosten. Das Kostenverhältnis von eins zu sieben gebe es schon lange nicht mehr, vor allem nicht in den Grenzregionen. Zudem sei auf der tschechischen Seite bereits ein Prozess der Preissteigerung zu beobachten. Die Wanderungsneigung dürfte daher generell ebenso wie in die Grenzregionen eher zurückgehen. Auch das Pendlerproblem wird dann abnehmen, wenn in der tschechischen Grenzregion die Arbeitskosten rascher steigen als im übrigen Land. Dann wird es aber innerhalb Tschechiens zu Wanderungsbewegungen in Richtung der Gebiete mit höheren Löhnen kommen.

Als generelle Tendenz erwartet Riedel eine Abschwächung der Anpassungsprobleme. Zudem spielt die Entwicklung der Lohnstückkosten in den einzelnen Sektoren eine unterschiedliche Rolle. Je nach ihrer sektoralen Struktur werden einige Regionen davon begünstigt, andere betroffen sein. Im Hinblick auf die verlängerten Werkbänke seien aber win-win-Regionen von solchen zu unterscheiden, die sich stärker anstrengen müssten. Die Praxis der verlängerten Werkbank stellt zunächst nur eine Phase der Industrialisierung in den Grenzregionen dar; deshalb wird es darauf ankommen, wie die einzelnen Regionen ihr „Know-how-Kapital“ und ihre Humanressourcen weiterentwickeln.

Zur Relevanz des Fördergefälles sei zu sagen, dass Unternehmen in Grenzregionen nicht primär wegen der Förderung investieren, dies sei eher ein politisches Argument. Die Standortentscheidungen der Firmen werden letztendlich individuell und subjektiv aufgrund vielfältiger Faktoren getroffen, von denen eine Reihe zwar durchaus durch geeignete politische Maßnahmen, aber eben nicht nur durch das Ausmaß der finanziellen Investitionsförderung beeinflusst wird – sie sind aber durch Förderbedingungen beeinflussbar. Grundsätzlich sollte aber ein Fördergefälle vermieden bzw. möglichst rasch wieder abgebaut werden, was für die Wirtschaft insgesamt auf beiden Seiten der Grenze günstiger wäre, um Kapitalfehlallokationen zu vermeiden.

Anschließend wird eingeworfen, dass es lohnkostensensible Industriebereiche gebe, in denen für 15-20 % der Firmen das Lohngefälle ein wirkliches Argument zur Verlagerung darstellt, da dort Kostenprobleme bestehen. Erfahrungen aus zehn Jahren Transformation in Ostdeutschland zeigen auch, dass man nicht so einfach auf einen raschen Aufholprozess in Tschechien und den anderen Beitrittsländern setzen könne, d.h. dass das bestehende Einkommensgefälle zu den Beitrittsländern weiter bestehen bleiben könne.

Zum Thema Fördergefälle wird ergänzend bemerkt, dass die Förderprogramme in Deutschland zum Teil bestehen bleiben, so werde Interreg bleiben, die Strukturfonds seien noch unsicher; ferner sei Förderung aber auch nicht so attraktiv für die Unternehmen, sonst würden die neuen Bundesländer besser dastehen. Auch eine verlängerte Werkbank bleibt erfolglos, wenn nicht ausreichend Qualität dahinter steht.

Riedel meint dazu, dass der Vergleich mit den neuen Bundesländern hinke, da der enorme Schock des Systemwechsels und der großen nicht erfüllten Versprechungen, wie sie bei der Wiedervereinigung aufgetreten sind, bei der EU-Osterweiterung in dem Ausmaß nicht auftreten werden. Hier ist entscheidend, dass eine Übernahme der Euro-Währung in den Beitrittsländern noch nicht stattfindet und damit die Wechselkursautonomie bestehen bleibt, um zerstörerische Aufwertungseffekte zu vermeiden. Im übrigen sollten sich die Förderprogramme stärker auf immaterielle Potentiale richten und diese mobilisieren. Schließlich darf nicht außer acht bleiben, dass es verlängerte Werkbänke ebenfalls im „High-Tech-Sektor“ gibt, so dass auch in diesem Bereich längerfristig tragfähige wirtschaftliche Entwicklungen auf beiden Seiten der Grenze und entsprechende unternehmerische Kooperationen zu erwarten sind. Hier bietet sich auch ein Feld für intensive Arbeitnehmerkooperationen.

Manfred Deiß

Ausgewählte Ergebnisse aus der Empirie und Zwischenfazit des Projekts „Risiken und Chancen der EU-Osterweiterung für die ArbeitnehmerInnen am Beispiel der ostbayerisch/tschechischen Grenzregion“

im Rahmen des **2. Arbeitsgesprächs** am 2./3. April 2003 in Regensburg

In unseren bisherigen empirischen Erhebungen konnten wir Hinweise und Erkenntnisse gewinnen, von denen wir annehmen, dass sie – wenn schon nicht zu repräsentativen, so doch – zu exemplarischen Aussagen berechtigen, zumal wir einzelne Ergebnisse auch in den Gesprächen mit Experten aus wissenschaftlichen und behördlichen Institutionen rückgekoppelt und dabei bestätigt gefunden haben.

Dabei wollen wir weniger auf die ökonomischen und arbeitsmarktpolitischen Rahmenbedingungen eingehen, zumal darüber gerade der Kollege Riedel ausführlich berichtet hat. Wir werden uns mehr auf die Ergebnisse aus unserer Betriebsempirie konzentrieren; dabei soll aus informatorischen Gründen auch auf die Verhältnisse in den tschechischen Standorten vergleichsweise ausführlich eingegangen werden, zumal wir dazu zahlreiche Hinweise und Informationen erhalten haben.

1. Einige Einschätzungen zu den Rahmenbedingungen der Unternehmen in der Grenzregion

Dennoch möchten wir zumindest einige kursorische Anmerkungen zu den Rahmenbedingungen der Unternehmen in der Grenzregion vorausschicken, wie sie sich uns im Rahmen unserer qualitativen Empirie dargestellt haben.

a) Zur grenzregionalen Lage der Unternehmen

Offensichtlich sehen sich nur wenige der uns im Rahmen der Empirie bekannt gewordenen Unternehmen veranlasst, wegen ihrer grenzregionalen Lage besondere Vorbereitungen und Vorkehrungen zu ergreifen. Gerade bei den von uns befragten bayerischen Mutterunternehmen tschechischer Standorte finden sich keinerlei Hinweise darauf, dass dort Maßnahmen oder Überlegungen anlässlich der Osterweiterung angestellt würden. Vielmehr scheint es, dass die Grenzöffnung vor zehn Jahren und die strategisch wichtige räumliche Nähe Anlass genug waren, dass bayerische Unternehmen bereits seit längerem entsprechende Verlagerungen und Kooperationen zu tschechischen Niederlas-

sungen, sei es als eigene Standortgründungen oder als Joint Ventures, durchgeführt haben, u.a. um so ihre Gesamtproduktion unter Kostengesichtspunkten zu optimieren.

Von daher gewinnt man den Eindruck, dass in den Unternehmen die Sichtweise vorherrscht, dass die dramatischen Veränderungen und Folgen der Osterweiterung längst eingetreten sind. Das, was jetzt mit der formalen Osterweiterung kommt, dürfte zumindest für die Unternehmen dann business as usual sein. Allerdings ist zu vermuten, dass sich die Situation bei Unternehmen in unmittelbarer Grenzlage, von denen wir keine in unserem Sample hatten, insbesondere solchen aus dem KMU-Bereich und aus anderen Branchen, vor allem mit Dienstleistungscharakter, zum Teil anders darstellen dürfte.

b) Zur Pendlerfrage

Was die Frage der Pendlerströme angeht, so besteht bei den Experten gemeinhin die Einschätzung, dass damit verbundene arbeitsmarktpolitische Probleme beherrschbar sein werden. Dabei wird davon ausgegangen, dass nach einem EU-Beitritt Tschechiens die deutsche bzw. bayerische Seite von der Möglichkeit der Übergangsregelungen Gebrauch machen wird. Bis zum Jahr 2011, wenn völlige Arbeitnehmerfreizügigkeit herrschen wird, müssten die größten Anpassungsprozesse auf den Arbeitsmärkten der bayerischen Grenzregionen bewältigt sein.

Überhaupt wird, zumindest in der allgemeinen Öffentlichkeit, viel zu wenig registriert, dass der Pendlerstrom aus den tschechischen Grenzregionen nach Bayern in den vergangenen Jahren stetig abgenommen hat – bedingt durch eine restriktive Vergabe von Arbeitserlaubnissen ebenso wie durch eine konjunkturell schwächere Nachfrage nach Arbeitskräften: So waren im Jahr 2002 in Bayern lediglich noch durchschnittlich ca. 4.500 Pendler bzw. Grenzgänger beschäftigt gegenüber noch über 9.000 im Jahr 1990. Mit Bezug auf den Arbeitsamtsbezirk Weiden sieht diese Entwicklung so aus, dass nach einem Höchststand 1992 mit 5.642 die Zahl der Grenzgängerarbeitserlaubnisse 2002 auf nur noch 747 zurückgegangen ist. Auch in den von uns besuchten bayerischen Unternehmensstandorten waren und sind durchweg bislang keine tschechischen Pendler eingesetzt, vermutlich nicht zuletzt auch deshalb, weil die Standorte vergleichsweise weit entfernt von der Grenze liegen.

Während also die Pendlerproblematik in den bayerischen Mutterunternehmen keine große Rolle zu spielen scheint, werden eher weitere Verlagerungen der noch verbliebenen einfachen Produktionsprozesse bis hin zur Verlagerung auch zentraler Unternehmensfunktionen befürchtet. Also nicht das Holen tschechischer Arbeitskräfte, die in den meisten hier tarifgebundenen Betrieben ohnehin nicht sehr viel weniger kosten dürften als ihre deutschen Kollegen, steht im Vordergrund, sondern vielmehr die Option, weiter

Arbeit nach jenseits der Grenze zu verlagern, womit hier wichtige, auch standortbindende Arbeitsplätze verloren gehen könnten.

c) Zur Migrationsfrage

Auf die Migrationsfrage soll hier nicht mehr weiter eingegangen werden. Die Experten scheinen sich einig zu sein, dass mögliche Arbeitskräftewanderungen im Rahmen der EU-Osterweiterung bei endgültiger Einführung der Arbeitskräftefreizügigkeit nicht sehr umfangreich ausfallen dürften (Hönekopp 2001). Dies gilt um so mehr, als auch auf tschechischer Seite erkannt worden sei, dass es im Interesse Tschechiens ist, den Abfluss qualifizierter Arbeitskraft möglichst gering zu halten. Hinzu kommt, dass echte Wanderungsströme tschechischer Arbeitskräfte, wenn sie im Falle völliger Arbeitnehmerfreizügigkeit kommen sollten, die Grenzregionen weitgehend aussparen und sich in die Ballungsgebiete hin bewegen werden.

Auch die befragten Manager gehen von einer gewissen Heimatverbundenheit und einer geringen Mobilitätsbereitschaft der tschechischen Mitarbeiter aus und rechnen deshalb nicht damit, dass nach erfolgter Osterweiterung viele Arbeitskräfte, zumindest keine Produktionsmitarbeiter, zu anderen tschechischen Standorten oder nach Deutschland abwandern.

d) Zur Arbeitslosigkeit in der Grenzregion

Gegenwärtig sind erhebliche regionale Unterschiede bei der Beschäftigungsintensität bzw. der Arbeitslosigkeit auf beiden Seiten der Grenze zu beobachten. Dies hat für die dort ansässigen Unternehmen, aber auch für die Handlungsspielräume der Arbeitnehmervertretungen wichtige Auswirkungen. Denn damit verbinden sich z.T. sehr unterschiedliche Bedingungen und Einschränkungen für das Management, aber auch für Arbeitnehmervertreter, etwa bei der Verfügbarkeit bestimmter Qualifikationen auf dem örtlichen Arbeitsmarkt oder was die Neigung von Arbeitnehmern bzw. ihren Vertretungen angeht, bestimmten Forderungen der Arbeitgeber aus Angst vor Verlagerung und/oder Arbeitsplatzverlusten mehr oder weniger leicht nachzugeben.

e) Zur Dienstleistungs- und Niederlassungsfreiheit

Weit mehr Probleme als durch die Arbeitnehmerfreizügigkeit werden offensichtlich von der mit der Osterweiterung ebenfalls eintretenden Dienstleistungs- und Niederlassungsfreiheit befürchtet, zumindest für bestimmte Branchen in einzelnen grenznahen Gebieten. Zu den davon betroffenen Branchen, für die z.T. auch ähnlich der Arbeitnehmerfreizügigkeit bestimmte Übergangsfristen vereinbart sind, wird neben dem Bau- und SHK-Bereich auch das Metallhandwerk gezählt. Wir können diese komplexe Thematik

im Rahmen des Projektes nicht umfassend behandeln, wollen ihr aber in unseren weiteren Arbeiten noch etwas genauer nachgehen.

2. Zur Handlungssituation der Betriebsräte in den Unternehmen der bayerischen Grenzregion

In den meisten der von uns in die Empirie einbezogenen Betriebe stehen gegenwärtig lohnbezogene Verhandlungen auf Betriebsebene im Raum, sei es, dass die Tarifsteigerungen nicht übernommen werden sollen, sei es, dass man einen Beschäftigungspakt mit einer Lohnsenkung bzw. einer Ausweitung der Arbeitszeit ohne Lohnausgleich anstrebt, sei es, dass mit weiteren Verlagerungen gedroht wird. Dies alles erfolgt eher in zukunftsgerichteter Absicht, zumal die meisten dieser Betriebe derzeit durchaus eine gute Auftragslage aufweisen. Allerdings wächst die Konkurrenz zwischen den bestehenden Standorten bzw. sie wird vom Management gerne ins Spiel gebracht. Hierbei fehlt den Arbeitnehmervertretern oft die Transparenz über das Spektrum der Standortmerkmale, die einen Vergleich rechtfertigen oder verbieten, und damit auch der Einblick in die den Standortentscheidungen zugrunde liegenden Benchmarking-Prozesse. Es fehlen ihnen dafür geeignete unternehmensinterne Plattformen zum gemeinsamen Erfahrungs- und Informationsaustausch und zur Entwicklung einer gemeinsamen strategischen Stoßrichtung gegenüber der Unternehmenszentrale.

Während es in der bayerischen Grenzregion zahlreiche Betriebe gibt, deren Belegschaft durch Produktionsverlagerungen stark geschrumpft ist, wurde auch über verschiedene Unternehmen berichtet, dass deren Personalstand trotz der Verlagerungen, manche sagen sogar wegen der Verlagerungen, seither kontinuierlich gewachsen ist (darunter befinden sich zumindest drei, die wir besucht haben). Die Gründe dafür waren verschieden: sei es aufgrund der häufig beschworenen Mischkalkulation, sei es, weil man dadurch neue Produktbereiche und Absatzmärkte erschließen und damit Umsatzzuwächse erzielen konnte, sei es, weil man überhaupt generell die Umsätze steigern konnte. Im Zuge dieser Verlagerungsprozesse haben sich freilich die Belegschaftsstrukturen, aber auch die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen am Mutterstandort ebenfalls stark verändert. Hierbei erwies es sich als eine wichtige Aktivität der Betriebsräte, Weiterbildungsmaßnahmen insbesondere für jene Arbeitskräfte zu fordern und durchzusetzen, deren Arbeitsplätze von Verlagerungen betroffen waren bzw. sein könnten. Hierin könnte auch ein wesentlicher Ansatzpunkt zur generellen Prävention gegenüber im Zuge der Osterweiterung möglichen weiteren Verlagerungen liegen, bzw. zur Vorbereitung der Belegschaft auf derartige betriebliche Veränderungen.

Auf die für die Handlungssituation der Arbeitnehmervertretungen wichtige Verlagerungsproblematik möchte ich kurz noch etwas näher eingehen:

Entgegen der im 1. Workshop geäußerten Befürchtung, aufgrund der Osterweiterung könne es einen neuen Schub zur Verlagerung von Produktionsstandorten geben, verweisen die Aussagen sowohl von wissenschaftlicher Seite als auch von Seiten der betrieblichen Experten – zumindest mit Blick auf Tschechien – darauf, dass dies nicht der Fall sein wird. Denn die Hauptverlagerungswelle nach Öffnung der Ostgrenze sei weitgehend gelaufen. Diese Annahme findet eine, wenn auch bedauerliche, Bestätigung darin, dass es in bestimmten Gegenden der Grenzregion offenbar kaum mehr Standorte mit Angelerntenfertigungen gibt.

Allerdings wird es auch weiterhin zu Verlagerungen kommen, vor allem durch eine intensivere Nutzung der bereits erfolgten Direktinvestitionen, zumal viele der Standorte in Tschechien sich für Erweiterungsinvestitionen eignen. Dementsprechend ist in fast allen Betrieben die Verlagerungsdrohung immer latent spürbar oder sie wird im Falle von Auftragsrückgängen oder anstehenden Lohnauseinandersetzungen explizit als durchaus realistisch zu bewertende unternehmerische Alternative in den Raum gestellt. Deshalb können Einschätzungen, dass es wohl keinen neuen Verlagerungsschub nach Tschechien geben wird, keine beruhigenden Aussichten liefern:

Zum einen wird gegenwärtig in den deutschen Betrieben, aber auch in den tschechischen Standorten das mittelfristige Risiko thematisiert, dass deutsches und westliches Kapital sich verstärkt in noch weiter östlich oder südöstlich gelegenen Ländern engagieren dürfte. Darunter aber hätten nicht nur Belegschaften aus Ostbayern und dem übrigen Deutschland, sondern auch von den tschechischen Standorten deutscher Unternehmen gleichermaßen zu leiden. Hiervon wären in Deutschland und Bayern verbliebene Fertigungsprozesse ebenso wie die bereits nach Tschechien verlegten Standorte betroffen, insbesondere wenn in Tschechien die Produktions- und Entlohnungsvorteile deutlich schwinden.

Zum anderen wird der Erhalt und Ausbau qualifikatorisch anspruchsvoller Fertigungsprozesse einschließlich der Entwicklungskapazitäten, der in den deutschen Mutterstandorten oft als kompensatorische Komponente für Verlagerungen betrachtet wird, eben auch auf tschechischer Seite, dort primär vom Management, als einzig mögliche und dringend notwendige Entwicklungsrichtung angesehen. Diese Richtung müsse man einschlagen, um mittelfristig die tschechischen Standorte, die bislang nur verlängerte Werkbänke seien, erhalten zu können. Hiermit könnten sich freilich problematische Rückwirkungen für die bayerischen Mutterstandorte verbinden (was auch gelegentlich möglicherweise bestehende Reserven der deutschen Arbeitnehmervertreter in ihrem Kooperationsengagement für die tschechischen Standorte erklären könnte).

3. Hinweise auf die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen und die Handlungssituation der Betriebsgewerkschaften an den tschechischen Standorten

Gegenwärtig jedoch erwiesen sich noch nahezu alle der von uns besuchten tschechischen Standorte mehr oder weniger als verlängerte Werkbänke. Diese Betriebe waren zwar rechtlich selbstständige Firmen, aber faktisch nur in engen Grenzen autonom, etwa hinsichtlich einfacher arbeitsorganisatorischer, personal- oder lohnpolitischer Entscheidungen. Ihre Geschäftsführer oder Werkleiter versuchten weitgehend abhängig von der Mutterfirma bzw. deren Management, die von diesen vorgegebenen Ziele umzusetzen (vgl. dazu auch die Ausführungen der Kollegin Bluhm weiter unten).

Im Folgenden seien einige Ergebnisse zu den Arbeitsbedingungen, zu den industriellen Beziehungen und zu den Problemen bei der Bildung einer Betriebsgewerkschaft festgehalten:

a) Hinweise auf Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen

Von den Managern auf beiden Seiten, aber auch von einzelnen Betriebsratskollegen wurde häufig relativ generalisierend gesagt, dass die Arbeitsbedingungen mehr oder weniger mit denen „bei uns“ vergleichbar seien, weil Arbeitssicherheit und Arbeitsschutz – schon aus Imagegründen – wie in den deutschen Standorten gewährleistet seien; auch die Arbeitszeiten seien ähnlich. Allerdings dürften zwischen dieser Wahrnehmung und der Sichtweise der unmittelbar betroffenen Arbeitnehmer gewisse Diskrepanzen zu vermuten sein. Denn nicht nur die tschechischen Betriebsgewerkschafter, auch deutsche Betriebsräte gehen davon aus, dass durch den EU-Beitritt Tschechiens sich auf jeden Fall höhere Anforderungen an Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit ergeben werden; zugleich wird aber in Frage gestellt, ob diese dann auch faktisch durchgesetzt werden angesichts der Erfahrung, dass auch heute aus Angst um die Arbeitsplätze von den Arbeitskräften verschiedene arbeitsrechtliche Verstöße hingenommen werden.

Sieht man einmal von den natürlich sehr viel geringeren Entlohnungsstandards ab, so wurde doch auf verschiedene für die Arbeitnehmer ungünstige Bedingungen hingewiesen. So scheinen vielfach Überstunden- und Kündigungsregelungen sehr zuungunsten der Arbeitnehmer gestaltet und praktiziert zu werden; auch dürfte die Lohnfortzahlung kaum ein vergleichbares Niveau erreichen, gibt es doch in Tschechien keine entsprechende betriebliche Regelung.

Überhaupt scheinen in den tschechischen Betrieben oft schlechtere Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen zu bestehen im Zusammenhang damit, dass der Organisationsgrad niedrig ist, die Betriebe in monostrukturierten Regionen liegen und/oder noch einfache

Produktionsprozesse mit Angelernten- und Frauenarbeit vorherrschen. Das ist um so eher der Fall, als die Betriebsgewerkschaften, so sie denn existieren, eben nicht über den Rückhalt einer starken überbetrieblichen Organisation und deren Regelwerk verfügen.

Als Folge dieser Situation können sich die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen in den einzelnen Betrieben ganz erheblich unterscheiden, hängen sie doch von den jeweils auf betrieblicher Ebene z.T. individuell ausgehandelten Ergebnissen ab. Es kommt hinzu, dass die Arbeitsrechtssituation in Tschechien, die für viele von uns ohnehin schwer verständlich ist, mit der Realität vielfach nicht übereinzustimmen scheint. Niemand weiß genau, wieviel von den geltenden Bestimmungen überhaupt in den Betrieben umgesetzt wird, arbeitsrechtliche Verstöße werden offenbar aus Angst um Arbeitsplatz, Einkommen und Existenz kaum irgendwo eingeklagt; erst recht nicht wird dagegen gestreikt.

Wir erhielten auch zahlreiche bestätigende Hinweise auf die auf dem letzten Workshop diskutierte These, wonach es seitens des Managements Verstöße gegen arbeitsrechtliche und tarifvertragliche Regelungen sowie gegen Arbeitsschutzanforderungen vor allem dann gibt, wenn tschechische Manager von ausländischen Mutterunternehmen als Geschäfts- oder Werksleitung in den tschechischen Standorten eingesetzt sind; denn um die Managementvorgaben des deutschen Mutterunternehmens möglichst umfassend zu erfüllen, scheinen diese dazu zu tendieren, der eigenen Belegschaft gegenüber besonders kompromisslos aufzutreten.

Auch die Lohnhöhe kann offensichtlich je nach Region stark differieren, was auch die Unzufriedenheit der Mitarbeiter mit der Entlohnung durch ihre in bestimmten Regionen gelegenen Unternehmen erklären dürfte. Denn es gibt nicht nur ein besonders starkes Lohngefälle zwischen Prag und den Randgebieten, sondern auch zwischen verschiedenen Gebieten der Grenzregion, wobei die Zahlen nochmals stark differieren dürften, wenn es sich um Betriebe mit einem hohen Anteil an männlichen oder weiblichen Arbeitskräften handelt.

So wurde uns berichtet, dass der Durchschnittslohn, der in Tschechien 2002 bei 14.680 Kronen und für einen Metallfacharbeiter bei ca. 15.600 Kronen lag, bei einem der tschechischen Standorte im Raum Tachov nur 10.500 Kronen ausmachte, während dort ein angelernter Monteur lediglich knapp 8.000 Kronen erhielt. Der seit 1.1.03 gültige Mindestlohn in Tschechien liegt bei 6.200 Kronen. In Landkreis Prachatice im Bezirk Südböhmen wiederum lag dieser Durchschnittslohn bei 11.800 Kronen, während er in einem dort besuchten Betrieb bei 12.500 Kronen, in einem anderen Fall bei 14.000 Kronen lag. In einem ebenfalls dort gelegenen Betrieb mit einer hauptsächlich Frauenbelegschaft wiederum lag der Durchschnittsverdienst nur bei 11.000 Kronen. Im Pilsner Raum wiederum, der wohl an dritter Stelle der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit

der tschechischen Bezirke steht, hörten wir von einem Durchschnittseinkommen der gewerblichen Arbeiter in Höhe von 15.000 Kronen, ähnlich von einem Betrieb im Raum Eger.

b) Probleme in den industriellen Beziehungen der untersuchten Betriebe in Tschechien

Vor diesem Hintergrund ist es nicht verwunderlich, dass ähnliche Probleme auch unmittelbar in den industriellen Beziehungen zum Ausdruck kommen. So wird selbst dort, wo Betriebsgewerkschaften gebildet wurden, vom Management zum einen offensichtlich nicht selten versucht, Verhandlungen über Kollektivvereinbarungen zu verhindern oder zu verzögern. Kollektivverträge werden nicht erneuert oder kommen überhaupt nicht zustande, weil das Management zu Verhandlungen mit der Betriebsgewerkschaft nicht bereit ist. Zum anderen stehen den deutschen und tschechischen Managementvertretern bei Verhandlungen oft Rechtsexperten zur Seite, die über die Besonderheiten des tschechischen Arbeitsgesetzbuches Bescheid wissen, während die Betriebsgewerkschafter sich allenfalls im Vorfeld mit Vertretern des KOVO-Verbandes beraten können, bei den Verhandlungen sind sie aber in der Regel auf sich alleine angewiesen.

Aber auch generell funktioniert offenbar die Kommunikation zwischen Arbeitnehmervertretern und Geschäftsleitung in vielerlei Hinsicht nicht, sei es, dass keine Betriebsversammlungen abgehalten werden oder keine regelmäßigen Treffen zwischen Gewerkschaft und Geschäftsleitung stattfinden, sei es, dass mündliche Absprachen nur nach Bedarf und dann ohne genaue Regelungen und entsprechende Niederschrift getroffen werden oder dass Informationen vorenthalten bzw. verspätet übermittelt werden. Entsprechend erfolgen die Informationsflüsse oft zu langsam, zu selektiv und ohne Rückkopplung.

Es zeigte sich ferner, dass es in den einbezogenen Betrieben auch keine regelmäßigen Sprechstunden für die Belegschaften oder Besprechungen der Betriebsgewerkschafter gibt. Vielmehr muss all dies en passant oder in der Freizeit geschehen, zumal es in den Betrieben häufig an der erforderlichen sachlichen Ausstattung für die Betriebsgewerkschafter (eigenes Büro oder Besprechungsraum, abschließbare Büromöbel, eigene Telefonzugänge etc.) fehlt.

c) Grundsätzliche Probleme bei der Bildung von Betriebsgewerkschaften

Offensichtlich sehen viele der Werksleiter tschechischer Standorte in Betriebsgewerkschaften ein Hindernis oder einen reinen Gegenpart für ihre Politik, die Vorgaben der Mutterfirma möglichst erfolgreich umzusetzen. Dabei wird auch nicht vor subtilen bis relativ groben Blockade- und Verzögerungsstrategien zurückgeschreckt (die von der Versetzung von Gründungsmitgliedern bis zur Kündigung reichen können).

So hat in einem Fall, in dem das Management des bayerischen Mutterunternehmens die Bildung von Betriebsgewerkschaften ausdrücklich begrüßt, die Gründung einer Betriebsgewerkschaft an einem Standort wegen solcher Hürden über ein Jahr gedauert, in einem anderen Standort des Unternehmens ist die Gründung seit vielen Monaten immer noch im Gange, zumal auch Kontakte zwischen Gewerkschaftsmitgliedern der einzelnen Standorte vom örtlichen Management unterbunden werden.

Hinzu kommt, dass viele tschechische Arbeitskräfte wegen ihrer Erfahrungen mit den „realsozialistischen“ Gewerkschaften vor der Wende auch den heutigen nach wie vor kritisch gegenüberstehen. Insbesondere Angestellte haben offenbar häufig nicht nur Angst um ihre Stelle im Betrieb, sondern verstehen sich auch zu sehr als der Unternehmensseite zugehörig. Schließlich besteht angesichts der doch sehr labilen arbeitsrechtlichen Situation eine besonders starke Scheu bei vielen weiblichen Arbeitskräften, sich den Betriebsgewerkschaften anzuschließen; deshalb ist an vielen tschechischen Standorten, wo einfache Fertigungs- und Montagetätigkeiten von Frauen verrichtet werden, die Organisationsneigung gering und die Position der Betriebsgewerkschaft entsprechend schwach ausgeprägt.

4. Zu den Erwartungen und Aktivitäten der Unternehmen angesichts der bevorstehenden Osterweiterung

a) Aus der Sicht der Manager der bayerischen Mutterstandorte

Generell wurden unsere Einschätzungen vom letzten Jahr bestätigt. Danach treffen die Unternehmen in der bayerischen Grenzregion angesichts der bevorstehenden Osterweiterung weder strategisch noch operativ besondere Vorbereitungen oder Vorkehrungen. Allerdings wird damit gerechnet, dass mit dem Beitritt eine allmähliche Anhebung der sozialen Standards, insbesondere des Lohnniveaus kommen wird, wie dies auch beim Beitritt der südlichen EU-Länder zu beobachten war und ist. Das dürfte die Kostenattraktivität der Region sicherlich allmählich verringern. Denn wenn weitere Unternehmen Standorte in Grenzregionen gründen, dürfte die zu erwartende vermehrte Konkurrenz um die dort ohnedies knappen qualifizierten Arbeitskräfte zu steigenden Löhnen führen. Allerdings waren nicht für alle Unternehmen die niedrigen Löhne der einzige Grund, der die tschechische Region für deutsche Firmen attraktiv macht. Wichtig war auch die Verfügbarkeit gut ausgebildeter Arbeitskräfte sowie die hier vorfindbare umfassende Erfahrung von Arbeitskräften mit Industriearbeit.

Von daher beschränken sich die strategischen Überlegungen der Unternehmen, die Verlagerungen zu oder Kooperationen mit bereits bestehenden tschechischen Standorten

bereits verwirklicht haben, darauf, sich darüber Gedanken zu machen, was in mittelfristiger Perspektive auf sie zukommen könnte. Dies gilt für mittelfristige Investitionsplanungen ebenso wie für die Erarbeitung von Optionen, inwieweit in tschechischen Standorten über arbeitsintensive Prozesse hinaus oder auch an deren Stelle komplexere und stärker maschinenbasierte Produktionsabläufe zur Produktion anspruchsvollerer Produkte inklusive eines gewissen Anteils an Entwicklungsfunktionen installiert werden können.

b) Einschätzungen und Befürchtungen von Managern an tschechischen Standorten

Auch das Management in den tschechischen Standorten der bayerischen Mutterunternehmen scheint kaum spezifische strategische Überlegungen hinsichtlich des Beitritts anzustellen. Es wäre zu fragen, ob dies vielleicht bei ungebundenen tschechischen Unternehmen im Grenzgebiet anders aussieht.

Angesprochen wurden allerdings neben der bereits erwähnten generellen Frage, in welche Richtung tschechische Betriebe gehen müssten, wenn sie langfristig Bestand haben sollen, vor allem die Befürchtungen,

- dass die deutschen Gewerkschaften den Aufbau tschechischer Betriebsgewerkschaften beschleunigen könnten, mit der Folge weiter reichender Forderungen und der Verbesserung der Position der Arbeitnehmervertretung,
- dass das tschechische Arbeitsgesetzbuch sich an das deutsche Arbeitsrecht mit seinen höheren Arbeitnehmeransprüchen annähert
- und dass auf diese Weise die bestehenden Produktionsprozesse weniger kostengünstig und reibungslos verlaufen und dadurch die wirtschaftliche Entwicklung gebremst werden könnte.

Generell schwanken ihre Erwartungen ganz erheblich zwischen der Hoffnung auf mehr Direktinvestitionen und die damit verbundenen Chancen, u.a. der Erweiterung des Fertigungsspektrums, und der Befürchtung, dass ungünstige Auswirkungen auf Lohnniveau und Arbeitsrecht die Zahl der Investoren wieder verringern dürften.

c) Grenzüberschreitende Aktivitäten der bayerischen Unternehmen

Die wenigen grenzüberschreitend relevanten Aktivitäten der Unternehmen erschöpfen sich dementsprechend in ohnehin stattfindenden standortübergreifenden Managementkonferenzen oder in sonstigen mehrere Standorte einbeziehenden Veranstaltungen (z.B. unternehmensinternen Sportveranstaltungen), in einzelnen wechselseitigen Besuchsfahrten und Informationsveranstaltungen (wie etwa Schulklassenbesuchen) oder in der

gelegentlichen Anlernung tschechischer Kollegen in den deutschen Pilotarbeitsbereichen etc. Darüber hinaus werden offenbar keine besonderen Anstrengungen unternommen. Dabei wird als Hindernis für mögliche intensivere Kooperationsbeziehungen bzw. grenzübergreifende Bemühungen durchgängig vor allem die Sprachbarriere hervorgehoben.

d) Zur Relevanz der Osterweiterung auf regionalpolitischer, überbetrieblicher Ebene

Auch von der regionalpolitischen Ebene gehen – mit bestimmten Ausnahmen insbesondere im unmittelbaren Grenzgebiet – vergleichsweise wenige osterweiterungsbezogene Aktivitäten aus, die als Impuls für entsprechende Engagements der Unternehmen wirken könnten. Schon auf dem Workshop im vergangenen Jahr wurde generell das Fehlen von Konzepten beklagt, wie die Grenzregionen für die Osterweiterung fit zu machen wären. Zwar gibt es vielfältige regionale Kontakte, etwa auf Verwaltungs-, kommunaler etc. Ebene. Meist handelt es sich dabei aber um vereinzelte Events, die nur selten einen Bezug auf wirtschaftliche und unternehmerische Aspekte oder gar auf Arbeitnehmerfragen aufweisen.

Was die zahlreichen wirtschaftsbezogenen Verlautbarungen und Ansätze von Regierungsseite ebenso wie von Wirtschaftskammern angeht, so wurde nach wie vor und durchgängig moniert, dass die dabei stattfindenden Diskussionen und Aktivitäten relativ distanziert von der betrieblichen Ebene erfolgen und Vorschläge kaum zu konkreten Fördermaßnahmen auf der betrieblichen oder überbetrieblichen Ebene weiterentwickelt werden. Dies wäre aber notwendig, damit z.B. verstärkt unter Beteiligung der Grenzregionbetriebe Qualifizierungsaktivitäten, Kooperationsbörsen, grenzübergreifende Kennenlerndiskussionen etc. regional und vor Ort praktiziert werden, von denen auch die Arbeitskräfte von beiden Seiten der Grenze profitieren können. Aber auch in diesem Zusammenhang gilt die Sprachbarriere als eine kaum überwindbare Hürde.

Auch die Arbeitsbehörden, die der tschechischen Arbeitsverwaltung auf vielfältige Weise grenzüberschreitende Aufbauhilfe zuteil werden ließen, registrieren hier Defizite wie etwa das Fehlen einer grenzüberschreitenden beratenden Einrichtung (also z.B. eines deutsch-tschechischen Kompetenzzentrums); sehen sich auf Grund ihrer anderen Aufgaben und ihrer begrenzten Ressourcen nicht in der Lage, entsprechende Vorbereitungsschritte für den EU-Beitritt Tschechiens etwa zur Beratung über oder zur Entwicklung von in der Grenzregion verfügbaren oder nachgefragten Qualifikationen selbst in die Hand zu nehmen (dies dürfte aufgrund der im Zuge von „Hartz“ beschlossenen Maßnahmen noch weniger möglich sein).

5. Grenzüberschreitende Kontakte und Aktivitäten der Arbeitnehmervertretungen auf betrieblicher Ebene

Auf der Ebene der Arbeitnehmervertretungen finden keine den erwähnten Managementkonferenzen vergleichbaren Veranstaltungen statt. Bislang wurde nur in wenigen Betrieben überhaupt versucht, auf der Interessenvertretungsebene wenigstens einen grenzüberschreitenden Informationsaustausch auf den Weg zu bringen. Solche Versuche beschränkten sich auf erste Ansätze des Kennenlernens und der gegenseitigen Information über die jeweils, vor allem aber an den tschechischen Standorten bestehende Situation. Solche Informationskontakte wurden z.T. erst im Zusammenhang mit unseren empirischen Erhebungen angestoßen, ohne aber irgendwo bereits eine gewisse Planmäßigkeit erlangt zu haben.

Die Aktivitäten erschöpften sich in der Regel in sporadischen, als Besichtigungsfahrten oder private Besuche deklarierten oder in ihrer fachlichen Arbeitnehmerfunktion begründeten Kontakten deutscher Betriebsräte zu Mitarbeitern oder Betriebsgewerkschaftern an den tschechischen Standorten. Nur in wenigen Fällen finden Besuche in der Funktion als Betriebsratsmitglieder statt. Dabei bleibt es zumeist bei Informationsgesprächen mit Werksleitung und Betriebsgewerkschaft, wobei dann oft noch das Sprachproblem in die Quere kommen kann.

Häufig schlafen diese Kontakte unmittelbar danach wieder ein, weil man selbst genug Schwierigkeiten zu Hause hat und mit der Diskussion der Probleme der tschechischen Standorte nicht die eigene betriebliche Atmosphäre belasten will; Ursache dafür ist aber auch, dass tschechische Betriebsgewerkschafter offenbar aus Furcht, bei Telefonaten abgehört oder bei schriftlichen Mitteilungen identifiziert werden zu können, den aufwändigen persönlichen Informationsaustausch bevorzugen. Zudem herrschen bei den tschechischen Kollegen oft unzutreffende oder überzogene Vorstellungen darüber, welche Einflussmöglichkeiten Betriebsräten und Gewerkschaftern in den deutschen bzw. bayerischen Mutterunternehmen zur Verfügung stehen. Umgekehrt betonten die deutschen betrieblichen und überbetrieblichen Arbeitnehmervertreter einmütig, dass die tschechischen Arbeitnehmervertreter und Arbeitnehmer zunächst einmal selbst die Realisierung ihrer Forderungen in die Hand nehmen und Handlungsbereitschaft bzw. Durchsetzungsfähigkeit entwickeln müssten, bevor sie von „Dritten“ unterstützt werden können. Erst dann könnten, soweit es die eigene Handlungssituation erlaubt, die deutschen Kollegen mit Rat, weniger freilich mit Tat, zur Seite stehen, wodurch auch der nachteilige Eindruck vermieden würde, dass von externen Akteuren den tschechischen Betrieben und Arbeitnehmervertretungen „ausländische“ Strukturen und Lösungsmuster aufgedrängt werden.

Übrigens bestand in allen in unsere Empirie bisher einbezogenen Unternehmen – mit Ausnahme von einem – bislang kein Euro-Betriebsrat, obwohl die meisten auch Standorte in westeuropäischen Staaten hatten. Selbst in einem international agierenden Konzernunternehmen wurde die Gründung eines Euro-Betriebsrats bisher gezielt vom Management verhindert. Von daher bieten sich z.B. Betriebsrätekonferenzen als eine Möglichkeit an, Arbeitnehmervertreter von anderen Standorten und damit auch z.B. Betriebsgewerkschafter aus Tschechien einzubeziehen. Dabei muss sichergestellt sein, dass die Arbeitnehmervertreter solcher ausländischen Standorte auch freimütig über ihre Situation berichten können und sich nicht durch die Anwesenheit von Managementvertretern blockiert fühlen, ganz zu schweigen von der Sprachbarriere, die bei solchen Konferenzen erst mal überwunden werden muss. Generell äußerten aber alle befragten Betriebsräte, dass sie nach einem EU-Beitritt in Sachen Euro-Betriebsrat aktiv werden wollten, um dann die Zusammenarbeit mit den tschechischen und anderen Kollegen zu forcieren und systematisch zu gestalten.

Ein Zwischenfazit: Mögliche Ansatzpunkte für das Anstoßen grenzüberschreitender Zusammenarbeit

Weder von den Unternehmen und den Regionalakteuren in der Grenzregion noch von den Arbeitnehmervertretungen scheinen also nennenswerte Ansatzpunkte und Aktivitäten entwickelt oder gar praktiziert zu werden, um grenzüberschreitend und gemeinsam Lösungsmuster für die Nutzung der durch die Osterweiterung gebotenen Möglichkeiten bzw. für die Vermeidung oder Entschärfung der damit verbundenen Probleme zu entwickeln und zu erproben. Von den eher auf einer mittleren Ebene anzusiedelnden Aktivitäten von IHKs und Wirtschaftskammern, von Kommunen und Regionalbehörden und von den Anstrengungen der Gewerkschaften zum Informations- und Erfahrungsaustausch durch entsprechende Konferenzen, durch Interregionale Tarifpolitik und grenzüberschreitend orientierte Weiterbildungsseminare gehen nur sehr begrenzt Impulse für Aktivitäten auf der betrieblichen und der überbetrieblichen Interessenvertretungsebene aus. Vor allem finden sich bislang, und zwar auf beiden Seiten der Grenze, kaum Ansätze, die auf die – auch grenzübergreifende – Herstellung von Voraussetzungen zur Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstrukturen und Arbeitsmärkte und zum Ergreifen von Vorkehrungen gegen drohende Probleme zielen, etwa im Hinblick auf grenzüberschreitend relevante Qualifizierungs- und Innovationsmaßnahmen, auf Kooperationen zwischen Unternehmen, Regionalakteuren und Arbeitnehmervertretern etc.

Angesichts dieser empirischen Ergebnisse, insbesondere angesichts der mangelnden, nur sporadischen und wenig intensiven grenzüberschreitenden Korrespondenz zwischen deutschen Betriebsräten und tschechischen Betriebsgewerkschaftern, verwundert es nicht, dass durch unser Projekt vielfach überhaupt erst (bzw. wieder) und etwas intensivere Kontakte und Gespräche zu und mit den tschechischen Standorten und deren Ar-

beitnehmervetretern in Gang gekommen sind, wobei unsere Empirie z.T. geradezu aktionsforschungsartige Züge angenommen hat. So wurden in den Expertengesprächen in den tschechischen Standorten, an denen auch bayerische betriebliche und überbetriebliche Arbeitnehmervetreter teilnahmen, vor allem auch Dinge angesprochen, die bislang immer, oft auf Grund ungünstiger Rahmenbedingungen (Anwesenheit des deutschen Managers, des Werksleiters, Übersetzung durch den Werkleiter, oder es fehlte überhaupt an Übersetzern etc.) oder fehlender Informationen unter den Tisch gefallen sind. Nicht selten war es auch nicht zum Informationsaustausch gekommen, weil die tschechischen Arbeitnehmervetreter sich auf die Gespräche nicht vorbereiten konnten, zumal sie ja über sehr viel weniger Freistellungsmöglichkeiten verfügen, um sich intensiv mit ihren Vertretungsaufgaben beschäftigen zu können.

Im Rahmen unserer Gespräche wurden durchaus im einen oder anderen Fall auch Anfragen der tschechischen Kollegen an die deutschen Betriebsräte gerichtet, ihnen bei der Lösung ihrer Probleme am Standort zu helfen. Dies wiederum kann die Betriebsräte der bayerischen Mutterunternehmen offensichtlich in ein Dilemma bringen, begreifen sie sich zunächst doch als Interessenvertreter ihrer Belegschaften, für die sie ihre ohnedies stets zu knappen Ressourcen einzubringen haben.

Dabei stellt sich dieses Dilemma für die deutschen Betriebsräte in unterschiedlicher Weise. Zunächst ist zu befürchten, dass die deutschen Betriebsräte, wenn sie sich hier intensiver für die Arbeitnehmer und deren Vertreter an den tschechischen Standorten engagieren, von derartigen Anfragen überrollt werden könnten. Ferner verwiesen einige Betriebsratskollegen darauf, dass sie in der Situation, in der sie sich befinden, sich nur sehr begrenzt beim Management der Mutterfirma für objektiv berechnigte Interessen der tschechischen Kollegen etwa hinsichtlich arbeitszeit- und arbeitsschutzbezogener Anforderungen einsetzen können; gleichwohl handelt es sich dabei um ein eher auch in ihrem Interesse liegendes Anliegen, weil entsprechende niedrige Standards am tschechischen Standort letztlich auch negativ auf die deutschen Standorte zurückschlagen können, indem dadurch rentable Verlagerungen begünstigt werden. Schließlich aber können sich für sie auch konfliktierende Interessenlagen ergeben, etwa wenn die bereits angesprochene „Aufwertung“ der tschechischen Standorte im Raum steht.

Verschärft wird dieses Dilemma also vor allem dann, wenn der tschechische Standort vom Management als Konkurrent um Arbeitsplätze ins Spiel gebracht wird. Denn in den meisten dieser Fälle mangelt es bislang an geeigneten Diskussions- und Abstimmungsplattformen (wie etwa dem Eurobetriebsrat) und an Erfahrungen, wie man Interessenvertretung bei Standortverteilungsfragen erfolgreich betreibt; insbesondere fehlt es an Kenntnissen, wie man sich am besten gemeinsam gegenüber den unternehmenspolitischen Vorstellungen des Managements verhält.

Im Rahmen von Expertengesprächen, an denen mehrere Arbeitnehmervertreter nur aus einem Unternehmen der bayerischen Grenzregion teilnahmen, zeigte es sich aber auch, wie wichtig es wäre, eine Diskussion auf der Ebene der Arbeitnehmervertretungen selbst systematisch in Gang zu setzen, bei der nicht nur verschiedene Sichtweisen und berechtigte Bedenken der Beteiligten hinsichtlich einzelner Aspekte von Chancen und Risiken zur Sprache kommen, die bislang eher diffus und unreflektiert die Vorstellungen und Erwartungen der Kollegen prägen, sondern diese auch mit den Erfahrungen und Erkenntnissen von Gewerkschaftskollegen und einschlägig befassten Experten konfrontiert werden, um so zu einer umfassenderen Information und vorurteilsfreieren Einschätzung der möglichen Auswirkungen der Osterweiterung auch im Interesse des Engagements für geeignete Aktivitäten und Lösungsansätze zu gelangen.

All dies macht deutlich, dass für solche Aktivitäten und Engagements zusätzliche Ressourcen erforderlich sind bzw. erschlossen werden müssen. Möglichkeiten in diesem Zusammenhang könnten in der engen Kooperation der Arbeitnehmervertretungen mit den nunmehr in Gang kommenden Projekten BoBaKom oder GRIPS zu suchen sein (über die im Rahmen dieses Arbeitsgesprächs informiert wird); allerdings wäre es sicherlich von Vorteil, hier noch weitere regionale Kooperations- und Kommunikationsprojekte mit EU- und/oder landesbezogener Förderung auf den Weg zu bringen.

Darüber hinaus hat unsere Empirie gezeigt, dass der Dialog und der Informationsfluss zwischen den betrieblichen Arbeitnehmervertretungen gezielt durch verschiedene Initiativen und Gespräche erst in Gang gesetzt werden muss. Das Engagement auf der Ebene der Gewerkschaftsfunktionäre muss auf die Ebene der Betroffenen übertragen werden, die Bereitschaft der Interessenvertretungen zu solchen Aktivitäten und Anstrengungen muss erst auf breiter Ebene geweckt bzw. verstärkt werden, bevor es generell in der Grenzregion zu einem erfolgreichen Zusammenwirken der jeweiligen Akteure auf beiden Seiten der Grenze kommen kann – im Interesse der von ihnen vertretenen Betriebsbelegschaften, zum Nutzen der in der Grenzregion gelegenen Unternehmen und schließlich, um wirksam zur Steigerung von Stabilität und Prosperität der bisher eher benachteiligten Grenzregionen im Binnenmarkt beizutragen. Was dazu alles unternommen werden kann und muss, dies wird als erkenntnisleitende Frage hinter vielen der in diesem Arbeitsgespräch diskutierten Themen und Beiträge dieses Workshops stehen.

Literatur

Hönekopp, Elmar: Die Auswirkungen der EU-Erweiterung auf die Arbeitsmärkte, Vortrag auf der Tagung „Die Erweiterung der Europäischen Union: Ziele – Sachstand – Probleme“ in Wemding vom 23. bis 25. November 2001.



Ausgewählte Ergebnisse aus der Empirie / 1a

1. Einige Einschätzungen zu den Rahmenbedingungen für die Unternehmen

a) Zur grenzregionalen Lage der Unternehmen

- Nur wenige Unternehmen stellen auf Grund ihrer grenznahen Lage Überlegungen zur Vorbereitung auf die Osterweiterung an
- Es herrscht die Sichtweise vor, dass die dramatischen Veränderungen und Folgen bereits mit der Grenzöffnung Anfang der 90er Jahre längst eingetreten sind; die Osterweiterung wird für die Unternehmen daher business as usual sein

b) Zur Pendlerfrage

- Bis 2011 mögliche Übergangsregelungen werden arbeitsmarktpolitische Probleme beherrschbar machen
- Bis dahin müssten Anpassungsprozesse auf den Arbeitsmärkten der Grenzregionen weitgehend bewältigt sein
- Nach einem Höchststand 1992 ist der Pendlerstrom aus Tschechien nach Ostbayern bis 2002 stetig und extrem zurückgegangen
- In den befragten ostbayerischen Unternehmensstandorten wurden bislang keine tschechischen Pendler eingesetzt

Darstellung 1



Ausgewählte Ergebnisse aus der Empirie / 1b

c) Zur Migrationsfrage

- Auch nach Einführung völliger Arbeitnehmerfreizügigkeit 2011 wird die Migration aus Tschechien nicht sehr umfangreich ausfallen
- Tschechien hat selbst ein Interesse, den Abfluss qualifizierter Arbeitskraft möglichst gering zu halten
- Migration wird Grenzregionen eher aussparen und sich auf die Ballungsgebiete konzentrieren

d) Zur Arbeitslosigkeit in der Grenzregion

- Auf beiden Seiten der Grenze erhebliche regionale und lokale Unterschiede
- Dadurch unterschiedliche Handlungsbedingungen für Management und Arbeitnehmervertretungen

e) Zur Dienstleistungs- und Niederlassungsfreiheit

- Hier werden vor allem in unmittelbarer Grenznähe und für bestimmte Branchen weit eher Probleme befürchtet als bei der Arbeitnehmerfreizügigkeit
- Zu diesen Branchen zählt auch das Metallhandwerk

Darstellung 2



Ausgewählte Ergebnisse aus der Empirie / 2

2. Zur Handlungssituation der deutschen Betriebsräte in Unternehmen der bayerischen Grenzregion

- In vielen Betrieben stehen lohnbezogene Verhandlungen auf Betriebsebene im Raum
 - Standortkonkurrenz wächst und wird vom Management gezielt ins Spiel gebracht
 - Es fehlt den Betriebsräten oft an der Transparenz von Benchmarkingprozessen
 - und an geeigneten Plattformen zum standortübergreifenden Informationsaustausch
- Produktionsverlagerungen
 - führten zwar vielfach zum Personalabbau,
 - in einigen Betrieben kam es aber auf Grund von Nachfrageexpansion dennoch zu Belegschaftswachstum
- Die Hauptverlagerungswelle hat bereits stattgefunden
- In fast allen Betrieben werden aber künftig weitere Verlagerungen erwartet:
 - Mittelfristig könnten Produktionsprozesse verstärkt über Tschechien hinaus in andere MOE-Länder verlagert werden
 - Problematik der Verlagerung auch qualifikatorisch und technologisch anspruchsvoller Produktions- und Entwicklungsfunktionen an bestehende Standorte in Tschechien

Darstellung 3



Ausgewählte Ergebnisse aus der Empirie / 3a

3. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen und die Handlungssituation der Betriebsgewerkschaften an den tschechischen Standorten

a) Hinweise auf Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen

- Arbeitssicherheit und Arbeitsschutz gelten als denen in den bayerischen Standorten vergleichbar
- Dennoch werden durch den EU-Beitritt Tschechiens höhere Anforderungen an Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit erwartet

Problematische Aspekte

- Rigide Überstunden- und Kündigungspraxis, keine betriebliche Lohnfortzahlung
- Häufig schlechtere Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen zusammenhängend mit
 - niedrigem Organisationsgrad
 - der Lage in monostrukturierten Regionen
 - einfachen Fertigungsprozessen und Frauenbelegschaften
 - der schwachen Position der Betriebsgewerkschaften
- Deshalb:
 - erhebliche Unterschiede in den Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen
 - Diskrepanz zwischen Anspruch und Wirklichkeit der Arbeitsrechtssituation
 - Tendenz zu kompromissloser Arbeitspolitik bei tschechischen Managern
 - Lohnhöhe kann regional stark differieren

Darstellung 4



Ausgewählte Ergebnisse aus der Empirie / 3b

b) Probleme in den industriellen Beziehungen an den tschechischen Standorten

- Verhandlungen über Kollektivvereinbarungen werden oft verhindert oder verzögert
- Bei Tarifverhandlungen wird das Management von Rechtsexperten unterstützt, während die Betriebsgewerkschafter in der Regel auf sich alleine angewiesen sind
- Die Kommunikation zwischen Geschäfts- bzw. Werksleitung und Arbeitnehmervertretung funktioniert nicht
- Es sind keine regelmäßigen Sprechstunden für die Belegschaften sowie Besprechungen der Gewerkschaftsmitglieder möglich
- Völlig unzureichende sachliche Ausstattung der Betriebsgewerkschaften

c) Grundsätzliche Probleme bei der Bildung von Betriebsgewerkschaften

- Werksleiter sehen in Betriebsgewerkschaften ein Hindernis für die Umsetzung der Unternehmensziele bzw. -vorgaben
- Häufig behindert und verzögert das Management die Gründung von Betriebsgewerkschaften
- Auch tschechische Arbeitskräfte stehen den Betriebsgewerkschaften vielfach misstrauisch gegenüber
- Angestellte sehen sich eher der Unternehmensseite verpflichtet
- Viele weibliche Arbeitskräfte zögern, sich Betriebsgewerkschaften anzuschließen

Darstellung 5



Ausgewählte Ergebnisse aus der Empirie / 4a

4. Erwartungen und Aktivitäten der Unternehmen angesichts der Osterweiterung

a) Aus Sicht von Managern der bayerischen Mutterstandorte:

- Unternehmen treffen keine besonderen Vorbereitungen oder Vorkehrungen
- Allmähliche Anhebung des Lohnniveaus wird Kostenattraktivität der tschechischen Grenzregion langfristig verringern
- Attraktivität aber auch wegen
 - Verfügbarkeit gut ausgebildeter Arbeitskräfte
 - Erfahrung der Arbeitskräfte mit Industriearbeit
- Strategische Überlegungen zur Weiterentwicklung der tschechischen Standorte

b) Aus Sicht von Managern der tschechischen Standorte:

- Keine konkreten strategischen Überlegungen
- Aber mittelfristig Befürchtungen, dass
 - deutsche Gewerkschaften den Aufbau tschechischer Betriebsgewerkschaften beschleunigen mit der Folge weiterreichender Forderungen der Arbeitnehmer,
 - das tschechische Arbeitsgesetzbuch sich an das anspruchsvollere deutsche Arbeitsrecht annähert,
 - die Prozesse an den tschechischen Standorten dadurch weniger kostengünstig und reibungslos verlaufen
 - die Attraktivität ihrer Standorte wieder abnimmt

Darstellung 6



Ausgewählte Ergebnisse aus der Empirie / 4b

c) Grenzüberschreitende Initiativen der bayerischen Unternehmen

- Nur wenige grenzüberschreitende Aktivitäten, z.B.:
 - Standortübergreifende Managementkonferenzen
 - Sportveranstaltungen, Besuchsfahrten
 - Gelegentliche Anlernung tschechischer Arbeitnehmer am bayerischen Mutterstandort

d) Die Relevanz der Osterweiterung auf regionalpolitischer Ebene in Ostbayern

- Kaum Impulse für die Unternehmen durch osterweiterungsbezogene Aktivitäten
- Distanz zur betrieblichen Ebene, kaum konkrete Fördermaßnahmen
- Arbeitsverwaltung sieht Defizit an Beratungsressourcen

Darstellung 7



Ausgewählte Ergebnisse aus der Empirie / 5

5. Grenzüberschreitende Kontakte und Aktivitäten der betrieblichen Arbeitnehmervertretungen

- Kaum standortübergreifende Veranstaltungen der Arbeitnehmervertretungen
- Nur wenig grenzüberschreitender Informationsaustausch zwischen deutschen Betriebsräten und tschechischen Arbeitnehmervertretungen
- Kontakte werden häufig nicht weitergeführt bzw. schlafen oft wieder ein
- Vorstellungen der tschechischen Kollegen über die Einflussmöglichkeiten deutscher Arbeitnehmervertreter sind oft unzutreffend bzw. überzogen
- Von tschechischen Arbeitnehmervertretern wird umgekehrt erwartet, dass sie zunächst selbst Handlungsbereitschaft und Durchsetzungsfähigkeit entwickeln, bevor man sie unterstützen kann

Gemeinsame Arbeitnehmergremien als Chance

- Fast in keinem der befragten Unternehmen existiert ein Euro-Betriebsrat
- Betriebsrätekonferenzen gelten als eine Möglichkeit, auch Arbeitnehmervertreter aus tschechischen Standorten auf der Interessenvertretungsebene des bayerischen Mutterunternehmens einzubeziehen
- Einige Betriebsräte wollen nach Tschechiens EU-Beitritt die Gründung eines Euro-Betriebsrats und die Zusammenarbeit mit den tschechischen Kollegen forcieren

Darstellung 8



Zwischenfazit / 1

Ansatzpunkte, um die grenzüberschreitende Zusammenarbeit der Arbeitnehmervertretungen anzustoßen bzw. zu verstärken

- Bislang kaum nennenswerte Ansatzpunkte und Aktivitäten auf Unternehmens- und Interessenvertretungsebene
- Nur begrenzte Impulse auf betrieblicher Ebene durch Aktivitäten von Regionalbehörden und Kommunen, von IHKs und Wirtschaftskammern sowie seitens der Gewerkschaften (Konferenzen, grenzüberschreitende Weiterbildungsseminare, Interregionale Tarifpolitik, Internationale Gewerkschaftsräte)
- Das Projekt stieß häufig erst die Beschäftigung mit der Erweiterungsproblematik und die Aufnahme von Kontakten und Gesprächen zu den tschechischen Standorten und ihren Arbeitnehmervertretern an
- Dadurch wurden verstärkt auch Probleme am tschechischen Standort angesprochen, die bei bisherigen Kontakten vernachlässigt wurden
- Diskutiert wurden Möglichkeiten einer systematischeren gegenseitigen Information bis hin zur Unterrichtung über die tariflichen und betrieblichen Regelungen am deutschen Standort
- Von den tschechischen Kollegen kamen Anfragen mit der Bitte um Hilfestellung bei der Bewältigung von Problemen mit dem Management an tschechischen Standorten

Darstellung 9



Zwischenfazit / 2

Dilemma der deutschen Betriebsräte

- Sie sind von den eigenen Belegschaften als ihre Interessenvertreter gewählt
- Sie befürchten von Anfragen der tschechischen Kollegen überrollt zu werden
- Sie können sich wegen ihrer knappen Ressourcen und in wirtschaftlich kritischen Zeiten nur sehr begrenzt für die Anliegen der tschechischen Kollegen einsetzen
- Bei schlechten Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen am tschechischen Standort bestehen eher gemeinsame Interessen, diese zu verbessern
- Im Falle der möglichen Aufwertung der tschechischen Standorte zu anspruchsvolleren Fertigungsbetrieben können sich konfligierende Interessenlagen ergeben
- Dies ist vor allem der Fall, wenn das Management den tschechischen Standort als Konkurrent um Arbeitsplätze ins Spiel bringt

Darstellung 10



Zwischenfazit / 3

Die Empirie hat vor allem deutlich gemacht ...

- Die Arbeitnehmervertretungen brauchen geeignete gemeinsame Diskussions- und Abstimmungsplattformen (Stichwort Euro-Betriebsrat), um als Interessenvertreter ihrer Belegschaften erfolgreich mit Standortverteilungsfragen umgehen zu können. Dazu bedarf es zunächst systematischer und regelmäßiger Aktivitäten des wechselseitigen Informationsaustauschs
- Auf betrieblicher und überbetrieblicher Interessenvertretungsebene sind Diskussionen und Gesprächsrunden in Gang zu setzen,
 - auf denen die Bedenken der Beteiligten zur Sprache kommen müssen,
 - die aber auch mit Erfahrungen und Erkenntnissen von einschlägig befassen Gewerkschaftern und Experten zu konfrontieren sind

Ziel

Vor Ort zu einer umfassenderen Information und vorurteilsfreieren Einschätzung der möglichen Auswirkungen der Osterweiterung zu kommen

Darstellung 11

In der **Diskussion** werden insbesondere folgende Punkte angesprochen:

Zunächst wird nach dem Organisationsgrad der Gewerkschaften in Tschechien gefragt. Dazu wird festgestellt, dass die KOVO-Metallgewerkschaft 680 Betriebsgewerkschaften umfasst. Es gibt aber eine etwa gleich große Zahl an Betrieben ohne Gewerkschaft. Organisiert sind demnach 43 % der Metallbetriebe mit 200.000 Gewerkschaftsmitgliedern in Gesamttschechien. Für die dort in verschiedene Branchen aufgeteilten Gewerkschaften gibt es keine zentrale Regelung. Die KOVO ist allerdings am stärksten organisiert. Die Gründungsmitglieder von Gewerkschaften werden vom Management oft entlassen oder die Gründungen von Gewerkschaften werden vom Management systematisch verhindert. Dabei ist die Lage im Handel am schwierigsten.

Weitere Nachfragen richten sich auf die positiven Fälle von Betriebsentwicklungen mit tschechischen Tochterbetrieben in der Grenzregion und welche Förderansatzpunkte dafür geeignet sein könnten, auf die Bedeutung des Arbeitsrechts in Tschechien im Zusammenhang damit, dass das Streikrecht dort nicht wahrgenommen wird und die Betriebsgewerkschaften auf sich selbst angewiesen sind, sowie auf die Rolle des Acquis Communautaire (die Gesamtheit der EU-Regelungen) in Tschechien, wobei betont wird, dass es auch in Deutschland massive Probleme in den industriellen Beziehungen gibt.

Von Seiten der Projektbearbeiter wird zunächst darauf hingewiesen, dass die positiven Unternehmensbeispiele durchweg in Wachstumsbereichen tätig sind und/oder in ihrem Auslandsengagement auf Mischkalkulation setzen. Auf diese Weise bringen Produktionsstandorte in Tschechien auch Vorteile für die Mutterstandorte mit sich. Zudem besteht für die Unternehmen z.T. die Notwendigkeit, Teilprozesse nach Tschechien zu verlagern, weil der dortige Abnehmermarkt von tschechischen Standorten aus bedient werden soll. Dabei muss aber immer auch bedacht werden, ob es sich bei solchen Positivbeispielen um dauerhafte oder um vorübergehende Situationen handelt und ob diese betriebsspezifisch bedingt sind oder verallgemeinert werden können. Generell kann die win-win-Situation zwischen deutschen Mutterstandorten und tschechischen Töchtern auch ein zeitlich begrenztes Phänomen sein, weil sich viele der tschechischen verlängerten Werkbänke auf Dauer hinsichtlich weiterer Unternehmensfunktionen wie Entwicklung und komplexerer Fertigungsprozesse emanzipieren wollen.

Bislang finden sich nur wenige Ansätze für Streiks in Tschechien. Grundsätzlich sind Betriebsgewerkschaften stark auf sich alleine gestellt, Rechtsberatung muss mit ihren betrieblichen Gewerkschaftsbeiträgen finanziert werden. Immerhin gibt es erste gegenseitige Unterstützungsansätze, indem sich z.B. im Raum Pilsen verschiedene Betriebsgewerkschaften regelmäßig treffen, um Erfahrungen auszutauschen.

Was den *Acquis Communautaire* angeht, so wurden dazu bislang keine Erhebungen gemacht, generell aber gehen tschechische Gewerkschafter und Manager davon aus, dass durch den EU-Beitritt höhere Anforderungen als bisher geltend gemacht werden könnten.

Von tschechischer Seite wird betont, dass das tschechische Arbeitsrecht mit den EU-Regelungen kompatibel ist. Dies gilt auch für die Anforderungen des Arbeitsschutzes, die in Tschechien seitens der Arbeitgeber ähnlich hoch, zum Teil noch höher sind. Ein großes Problem ist allerdings die Einhaltung dieser Rechtsnormen. Manche Unternehmen weichen von den Regelungen ab, weil sie denken, sie können tun, was sie wollen, weil die Beschäftigten gelernt haben, dem Chef gegenüber gehorsam zu sein, bis jemand auf sie aufmerksam wird. In solchen Fällen sollten sich vor allem die Betroffenen und die Betriebsgewerkschaften melden. Aber es gibt nicht in allen Betrieben Gewerkschaften. Trotzdem ist es schwer, die Gesetze einzuhalten, weil Kündigungsklagen bei den Gerichten bis zwei Jahre dauern können. Während bei den privatisierten Betrieben die Lage in Bezug auf die Betriebsgewerkschaften recht gut ist, gibt es bei neugegründeten und vor allem bei kleineren Betrieben Schwierigkeiten, Gewerkschaften zu gründen, und wenn es dennoch gelingt, arbeitet das Management darauf hin, dass sie wieder aufgelöst werden.

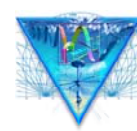
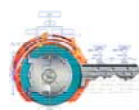
Aus deutscher Gewerkschaftssicht wird ergänzt, dass das deutsche duale Interessenvertretungsmodell mit Betriebsräten und überbetrieblichen Gewerkschaften in Tschechien

grundsätzlich nicht vorgesehen ist, weshalb die dortige Betriebsverfassung schwierig sei. Zwar enthält das neue Arbeitsgesetzbuch seit 1.1.2002 auch eine Regelung zur Einrichtung von Betriebsräten, die aber keinesfalls dem Status deutscher Betriebsräte entsprechen. Es besteht in Tschechien auch ein Streikrecht, aber mangels einer ausreichenden Finanzierungsstruktur und aufgrund der betriebsbezogenen Organisation der Gewerkschaften ist dies ein unwirksames Instrument. So gab es erstmals im November letzten Jahres eine gemeinsame Kundgebung der Gewerkschaften von sieben Betrieben in Prachaticce.

Schließlich wird eingeworfen, dass die verlängerten Werkbänke in Tschechien sich nicht zwangsläufig in noch weiter entfernte östliche Regionen verlagern dürften, da die bei Betriebsverlagerungen auftretenden Transformationskosten, aber auch spezifische Synergievorteile oder Großunternehmenscluster andere Strategien nahelegen, dies zeige etwa das Beispiel der Textilindustrie in Rumänien. Auch könnten die Gewerkschaften den Verlagerungsprozess mitgestalten, indem sie z.B. auf die Einhaltung des Acquis Communautaire drängen.

Erfahrungsbericht eines Betriebsrats aus der bayerischen Grenzregion**Rohde & Schwarz im Überblick**

- ◆ Gegründet 1933, Hauptsitz München
- ◆ Ca. 5000 Mitarbeiter weltweit
- ◆ Mehr als 0,85 Milliarden € Umsatz
- ◆ >75 % Exportanteil
- ◆ Vertretungen in über 70 Ländern
- ◆ Qualitätsmanagement nach ISO 9001 sowie gemäß AQAP 110 und 150

Darstellung 1**Unsere Arbeitsgebiete****Messtechnik****Rundfunktechnik****Funkkommunikationssysteme****Überwachungs- und Ortungstechnik****Professionelle Mobilfunktechnik****Dienstleistungen****Informationssicherheit****Darstellung 2**



Aktivitäten in Tschechien

- ◆ 1991 Start der Fertigung in Tschechien bei der Fa. Tesla in Vimperk
stetiger Aufbau bis 200 Mitarbeiter
in Teisnach ca. 600 MA
- ◆ 1993 Start der Fertigung bei der Fa. Centes in Ceske Budejovice
stetiger Aufbau bis max. 100 Mitarbeiter
- ◆ 2001 Übernahme des Werkes in Vimperk
- ◆ 2002 Neubau in Vimperk, ca. 6.000 m²
- ◆ 2003 ca. 230 Mitarbeiter
in Teisnach zur Zeit ca. 800 MA

Darstellung 3



Vorgehensweise

- ◆ Teisnach vergibt die Arbeit
- ◆ Mischkalkulation, alle Teile günstiger
- ◆ alte Maschinen nach CZ
in Teisnach wurde in neue Maschinen investiert
- ◆ Anlernen der MA in Teisnach
- ◆ Betreuung vor Ort durch Teisnacher MA

Darstellung 4

Ergänzend zu den Folien werden folgende Punkte aus der **Diskussion** zum Erfahrungsbericht von Obermeier festgehalten:

Weiterbildung hat einen hohen Stellenwert im Unternehmen. Jährlich wird ein Weiterbildungsprogramm erstellt. Derzeit laufen Umschulungen zum Teileeinrichter in Zusammenarbeit mit der IHK, es gibt Meisterkurse mit Blockunterricht und Samstagschulungen und Kurse zum technischen Fachwirt. Auch wurde die normale Ausbildungsquote um fünf weitere Ausbildungsplätze erhöht, um mehr eigenen qualifizierten Nachwuchs zu haben.

Die Kommunikation bei der Einarbeitung erfolgt hauptsächlich auf Deutsch, aber drei deutsche Mitarbeiter beherrschen auch die tschechische Sprache. Das Sprachproblem ist allerdings für die Kommunikation zwischen dem Werk in Teisnach und Vimperk groß, weil die tschechischen Kollegen kein Deutsch sprechen.

Der von der Vorgängerfirma übernommene Standort in Vimperk hatte bereits eine Betriebsgewerkschaft. Der jetzige Werksleiter in Vimperk forciert Betriebsgewerkschaften, weil er nur mit einem Akteur, der Gewerkschaft, verhandeln will und nicht mit jedem einzelnen Mitarbeiter.

Beim Ausbau des Standorts Vimperk wird auch in neue Maschinen investiert. Die Produktionsqualität war anfangs ein Problem, aber jetzt ist Vimperk auch nach DIN ISO zertifiziert und bildet mit Teisnach eine geschlossene Wertschöpfungskette. Das Werk wird im Endausbau ca. 300 MA beschäftigen. Mehr qualifiziertes Personal ist in der Region nicht zu bekommen, da wegen der hohen Benzinpreise der Einzugsbereich sehr begrenzt ist.

Eingeworfen wird, dass R&S sicherlich als Vorzeigeunternehmen in Südbayern zu sehen sei. So gibt es in unmittelbarer Nachbarschaft des Werkes in Vimperk drei andere Tochterbetriebe deutscher Unternehmen, die keine Betriebsgewerkschaften haben.

Fragerunde mit Betriebsräten und Betriebsgewerkschaftern (Moderation: Hans Gerhard Mendius)



Risiken und Chancen der EU-Osterweiterung für die ArbeitnehmerInnen

ISFMÜNCHEN

Frage-Runde mit Betriebsräten und Betriebsgewerkschaftern / 1

1. Kurze Information zu den jeweiligen Herkunftsbetrieben
2. Wie lässt sich die Informationsbasis über Eigentumsverflechtungen und/oder Kooperationsbeziehungen von bayerischen Unternehmen mit tschechischen Unternehmen verbessern?
3. Wer kennt deutsche Unternehmensstandorte in der Grenzregion, die Pendler aus Tschechien beschäftigen? Was für Unternehmen sind das?
4. Welche Rolle spielen derzeit (EU-)Fördermittel für die Grenzregionen? Von welchen Unternehmen werden solche Mittel gegenwärtig in Anspruch genommen? Was wird nach dem Beitritt Tschechiens erwartet?
5. EU-Beitritt und Arbeitskräftemigration:
Mit welchen Auswirkungen rechnen die betrieblichen Arbeitnehmervertreter?
6. Gibt es bereits direkte länderübergreifende Kontakte zu
 - betrieblichen Arbeitnehmervertretern?
 - Gewerkschaftsfunktionären?
 - Vertretern anderer Institutionen?
 - anderen Personen?

Darstellung 1



Risiken und Chancen der EU-Osterweiterung für die ArbeitnehmerInnen

ISFMÜNCHEN

Frage-Runde mit Betriebsräten und Betriebsgewerkschaftern / 2

7. Besteht Bedarf am Ausbau bzw. an der Vermittlung solcher Direktkontakte?
 - Wenn ja, zu welchen Personen und Institutionen?
 - Wer könnte/sollte bei der Vermittlung solcher Kontakte Hilfestellung geben?
8. Verfügen Sie über ausreichende Informationen über die absehbaren Folgen der EU-Osterweiterung?
Wenn nein, besteht besonderer Informationsbedarf ...
 - über die Unterschiede beim Volkseinkommen, der Lohnhöhe und den Sozialleistungen?
 - bezüglich der (Übergangs-)Regelungen zur Arbeitnehmerfreizügigkeit und Niederlassungsfreiheit?
 - bezüglich der betrieblichen und überbetrieblichen Mitbestimmungsrechte im jeweiligen Nachbarland?
 - zu anderen Punkten, und zwar?

Darstellung 2



Frage-Runde mit Betriebsräten und Betriebsgewerkschaftern / 3

9. Wünschen Sie sich externe Unterstützung beim Umgang mit Problemen im Zusammenhang mit der EU-Osterweiterung?

Wenn ja, von

- den eigenen Gewerkschaften?
- den Gewerkschaften aus dem Nachbarland?
- Betriebsräten bzw. Betriebsgewerkschaftern aus dem jeweiligen Unternehmen?
- anderen Einrichtungen?

10. Glauben Sie, dass eine Einrichtung wie „BoBaKom“ dabei eine wichtige Rolle spielen kann?

- Wären Sie an einer Zusammenarbeit interessiert?
- Welche Angebote würden Sie besonders interessieren?

Darstellung 3



Frage-Runde mit Betriebsräten und Betriebsgewerkschaftern / 4

11. Immer wieder wird das „Sprachproblem“ als ein besonders gravierendes Hemmnis für die Entwicklung grenzübergreifender Kooperationen gerade auch auf der Arbeitnehmerseite benannt

- Teilen Sie diese Einschätzung?
- Welche Lösungsmöglichkeiten sehen Sie?
 - Beide Seiten lernen die jeweils andere Sprache
 - Tschechen und Deutsche verständigen sich zunehmend in einer „dritten“ Sprache (Englisch?)
 - Andere Ansätze?

Darstellung 4



Frage-Runde mit Betriebsräten und Betriebsgewerkschaftern / 5

12. Für das Frühjahr 2004 ist eine Tagung geplant

- mit Betriebsräten, Gewerkschaftern, Vertretern aus Politik, Verbänden und Wirtschaft
- jeweils aus Tschechien und Deutschland, bei der auf Basis der in unserem Projekt erarbeiteten Ergebnisse Ansatzpunkte zur Bewältigung der künftigen Herausforderungen diskutiert
- und konkrete Umsetzungsschritte auf den Weg gebracht werden sollen
- Wären Sie an einer Teilnahme interessiert?
- Können Sie sich vorstellen, sich an der Vorbereitung zu beteiligen und ggf. einen Beitrag zu übernehmen?

13. Fragen der Betriebsgewerkschafter und Betriebsräte

- an ihre Kollegen
- an andere Workshopteilnehmer

Darstellung 5

Von den vorgelegten Fragen wurden insbesondere folgende Fragen näher erörtert:

Frage 4: *Welche Rolle spielen derzeit (EU-)Fördermittel für die Grenzregionen? Von welchen Unternehmen werden solche Mittel gegenwärtig in Anspruch genommen? Was wird nach dem Beitritt Tschechiens erwartet?*

Als Beispiel wird auf die Verlagerung eines Betriebs nach Kroatien verwiesen; in diesem Fall trägt der kroatische Staat die Energiekosten zu 50 %, wobei die Arbeitskosten bei 3 € liegen. Die Ersparnis bei 37 Mitarbeitern beträgt demnach € 1,4 Mio. Kroatien ist aber nicht in der EU.

In der Runde ist kein Fall eines Betriebs in der Grenzregion bekannt, der EU-Fördermittel in Anspruch genommen hätte. Hingewiesen wird von wissenschaftlicher Seite darauf, dass Fördermittel kein wesentlicher Grund für Entscheidungen zu Direktinvestitionen seien, sie könnten allenfalls als Impuls wirken und ggf. den Standort beeinflussen.

Frage 5: *EU-Beitritt und Arbeitskräftemigration: Mit welchen Auswirkungen rechnen die betrieblichen Arbeitnehmervertreter?*

Man ist sich nicht sicher, ob der EU-Beitritt solche Auswirkungen haben wird. Zwar gibt es am Standort eines deutschen Betriebsrats eine „Pilothe“ in der neue Tätig-

keiten für die Tochterwerke in Tschechien durch tschechische Mitarbeiter erlernt werden können. Aber die dortige Erfahrung zeigt, dass nicht mit weiteren Migrationsschüben zu rechnen ist.

Die tschechische Arbeitnehmervertreterseite erwartet mit Sicherheit keine neue Wanderung. Wenn es dazu kommen würde, dann wären das maximal 1-2 %. Denn Tschechen emigrieren zumeist nach Großbritannien oder in die USA, nicht aber nach Bayern oder Deutschland. Außerdem sind diejenigen, die auswandern wollen, längst gegangen. Bei den Migrationswilligen geht es vor allem um die jungen Leute, die kurz vor ihrem Abschluss stehen. Sie sind gut ausgebildet und haben sprachlich keine Probleme (Englisch als Fremdsprache).

Frage 6: *Gibt es bereits länderübergreifende Kontakte zu betrieblichen Arbeitnehmervertretern, Gewerkschaftsfunktionären, Vertretern anderer Institutionen, anderen Personen?*

Ein Betriebsrat berichtet über seine Erfahrungen bei länderübergreifenden Kontakten zum Tochterstandort in Tschechien. Dabei zeigten sich als Haupthindernisse für einen Kontakt die Sprachbarriere und die Angst der tschechischen Kollegen. Zwar sei Kontaktbereitschaft da, aber sie befürchten Repressionen seitens der tschechischen Betriebsleitung, wenn sie sich mit deutschen Kollegen treffen, weshalb sie auch ihre Namen nicht nennen wollten.

Von tschechischer Seite wird berichtet, dass sich die Gewerkschaftsfunktionäre im internationalen Gewerkschaftsrat ca. fünf bis sechs Mal im Jahr treffen. Sie sind auch bereit, Kontakte zu vermitteln. Es besteht eine gute Zusammenarbeit zwischen den Gewerkschaftsfunktionären auf beiden Seiten, so z.B. zwischen der IG Metall und der KOVO. Auch die Eisenbahn-, Post- und Energiegewerkschaftsverbände arbeiten eng zusammen. Es wurden auch viele Treffen mit Vertretern des Arbeitsamts veranstaltet. Man ist zwar mit dem jetzigen Zustand der Kontakte nicht zufrieden, aber es gibt immerhin die wenigen, die die Gewerkschaften vermittelt haben. Ein sehr großes Problem ist, dass nur sehr wenige Bayern tschechisch sprechen.

Die an der Fragerunde beteiligten Betriebsräte hatten bisher allerdings keine Kontakte zu den Arbeitnehmervertretungen jenseits der Grenze. Ein Betriebsrat erwartet allerdings in seinem Betrieb, dass sich der grenzüberschreitende Dialog verbessert, wenn der Euro-BR in seinem Unternehmen installiert wird.

Frage 7: *Besteht Bedarf am Ausbau bzw. an der Vermittlung solcher Direktkontakte?*

Ausgehend davon, dass erheblicher Handlungsbedarf zu Direktkontakten besteht, wurde danach gefragt, was hierzu auf betrieblicher Ebene geschehen kann.

Die Projektbearbeiter weisen darauf hin, dass sich in einigen Fällen, in denen sie Expertengespräche durchgeführt haben, gezeigt hat, dass – z.T. erstmals – solche Kontakte zustande gekommen sind und dass, wenn entsprechende Kontakte geknüpft werden, meist beide Seiten davon profitieren.

Ausgehend von der Anregung, dass auf gewerkschaftlicher Ebene nicht nur auf der offiziellen Ebene, sondern auch direkt bei den betrieblichen Vertretern Kontakte geknüpft werden sollten, wurde geäußert, dass letztlich aus den Ergebnissen des Projekts Handlungsstrategien für die Gewerkschaften abzuleiten wären. Denn bislang habe es bereits um die 50 grenzüberschreitende Betriebskontakte gegeben, wenn seitens der tschechischen Kollegen aktuelle Einzelvorgänge vorgetragen wurden. Danach seien die Kontakte aber wieder eingeschlafen. Durch das Thema der EU-Osterweiterung erhält die gesamte Arbeit der Interessenvertretung jetzt aber eine andere Dimension. In der Bezirksleitung München wird ein Fragebogen entwickelt, um bei den Verwaltungsstellen eine Bestandsaufnahme zu machen, welche Unternehmen Tochterfirmen in Tschechien haben und welche Kontakte dorthin bestehen. Die Frage ist dann, wie die Kontakte von der Gewerkschaftsebene auf Betriebsebene heruntergebrochen werden sollen.

Dazu wird ergänzt, dass für die grenzüberschreitende Kommunikation die Errichtung von Euro-Betriebsräten eine wichtige Voraussetzung darstellen kann. Aber diese treffen sich ja nur einmal im Jahr. Zudem bleibt das Sprachproblem nach wie vor bestehen. Hierbei existiert offensichtlich ein Widerspruch: Es gibt ein Sprachproblem, aber ein großer Teil der Tschechen spricht auch Deutsch, will dies aber nicht tun. Wenn die Kommunikation verbessert werden soll, dann muss man dieses Problem stärker ansprechen. Eventuell könnte man auf eine dritte Sprache ausweichen, z.B. auf Englisch.

Von einem tschechischen Arbeitnehmervertreter wird dazu bemerkt, dass viele Tschechen bereit waren Deutsch zu lernen. Während früher Russisch zu lernen Pflicht gewesen ist, muss man heute in der Schule entweder Deutsch oder Englisch lernen. In der Regel ist es aber so, dass dort, wo deutsches Kapital investiert ist, Deutsch gesprochen wird, also die gesamte grenzüberschreitende Kommunikation auf Deutsch läuft. Im Falle seines tschechischen Betriebs z.B., der von Amerikanern gekauft worden ist, müssen jetzt alle Englisch lernen, um die Dokumente, auch die betrieblichen Kollektivverträge, die nicht auf Tschechisch übersetzt werden, zu verstehen. Was für eine Sprache gesprochen werden soll, liegt also an den jeweiligen Firmeneigentümern.

Angeichts der bisherigen Diskussion wird abschließend darauf hingewiesen, dass ein gemeinsamer Workshop wie der heutige überfällig gewesen sei; auch im Jahr des EU-Beitritts sollte deshalb eine solche Tagung angeboten werden. Da aber die gemeinsame grenzüberschreitende Diskussion kein Selbstläufer sei, müsse jeder selbst daran mitarbeiten. Zur Bewältigung des Sprachproblems könne man ja auch mal daran denken, im

Weiterbildungsprogramm für Deutsche Kurse in Tschechisch anzubieten. Jedenfalls müsse bei einer solchen Tagung, wenn sie denn für beide Seiten gleichberechtigte Beteiligung ermöglichen soll, sowohl auf den Standort als auch auf die Zusammensetzung der Teilnehmer entsprechend geachtet werden. Vorgeschlagen wird ferner, den Integrationsprozess durch ein regelmäßiges Monitoring über die Erfahrungen der deutschen Betriebsräte und der tschechischen Betriebsgewerkschafter zu verbessern.

Ende des ersten Tages.


Petr Arnican

BoBaKom, ein Projekt des Internationalen Gewerkschaftsrats Böhmen/Bayern

Zu Beginn des zweiten Tages stellt Arnican das geplante Projekt BoBaKom vor.




Darstellung 1



BoBaKom

- Einzugsbereich ist Nord-, West- und Südböhmen, sowie Oberfranken, Oberpfalz und Niederbayern entlang der Böhmisches-Bayerischen Grenze.
- Oblastí působnosti projektu jsou severní, západní a jižní Čechy, Horní Franky, Horní Falcko a Dolní Bavorsko podél česko-bavorské hranice .

Darstellung 2



BoBaKom

- Angesprochen sollen vorwiegend Arbeitnehmer und die allgemeine Bevölkerung werden. Denkbar und wünschenswert ist eine enge Zusammenarbeit mit den Kammern und Arbeitgeberverbänden.
- Osloveni mají být převážně zaměstnanci a široká veřejnost. Myslitelná a žádoucí je úzká spolupráce s komorami a zaměstnavatelskými svazy.

Darstellung 3

BoBaKom

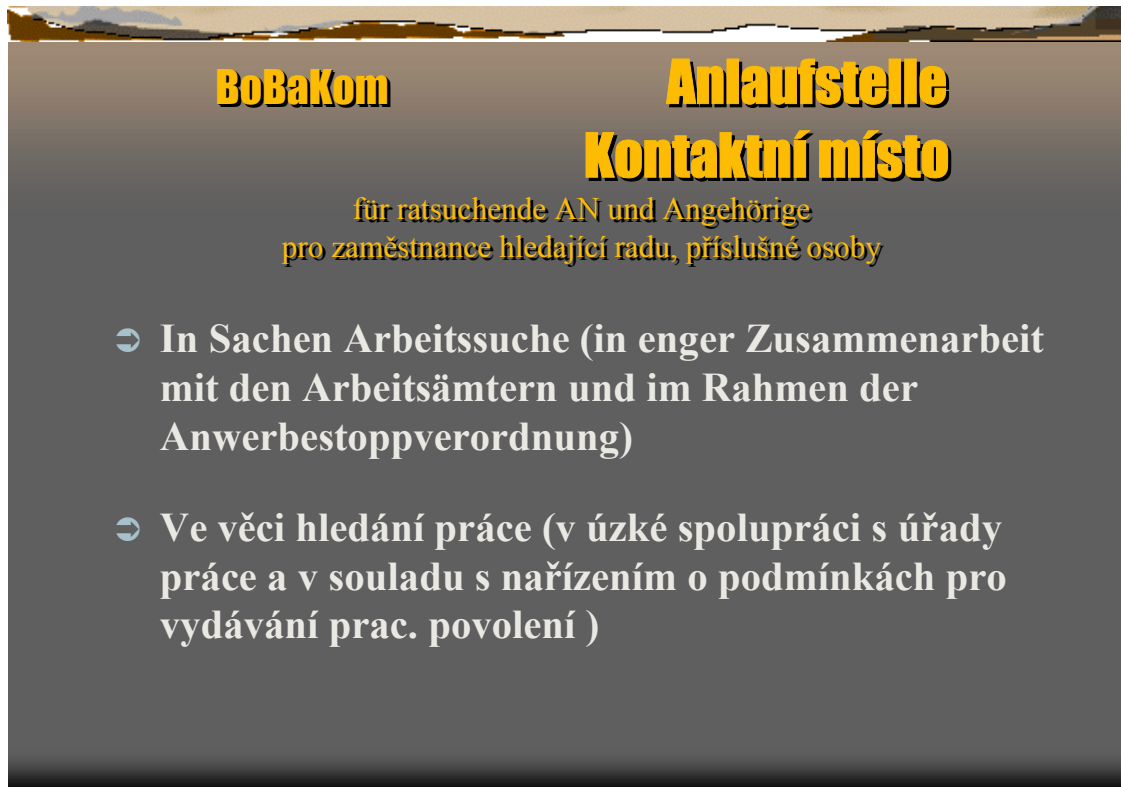
- Es entsteht jeweils ein Büro auf tschechischer Seite und auf deutscher Seite.
- Na české a německé straně vznikne po jedné kanceláři.
- In jedem Büro gibt es einen Geschäftsstellenleiter. Die Verwaltung wird auf ein Büro konzentriert.
- V každé z kanceláří bude jeden vedoucí. Správní agenda bude soustředěna do jedné kanceláře.

Darstellung 4

BoBaKom → Ziele - Cíle

⇒ Anlaufstelle	Kontaktní místo
⇒ Information	Informace
⇒ Seminare	Semináře
⇒ Beratungstage	Poradní dny
⇒ Netzwerke	Sítě

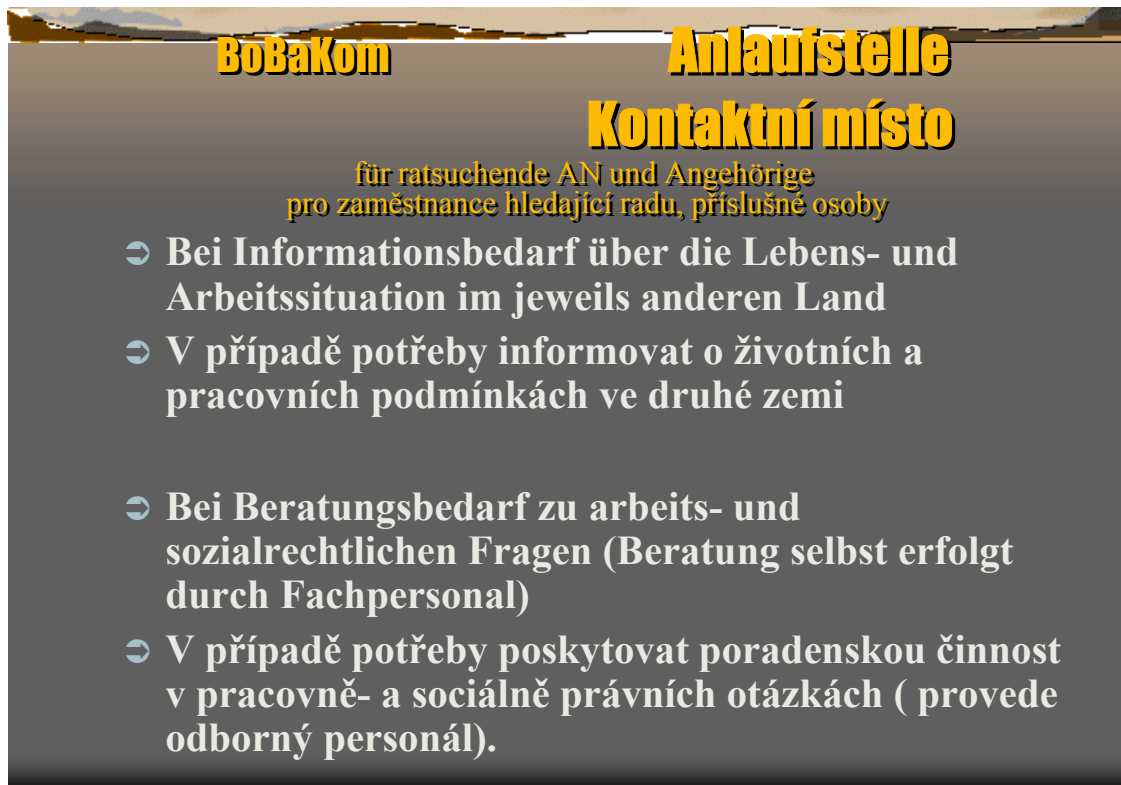
Darstellung 5



BoBaKom **Anlaufstelle**
Kontaktní místo
 für ratsuchende AN und Angehörige
 pro zaměstnance hledající radu, příslušné osoby

- ➔ In Sachen Arbeitssuche (in enger Zusammenarbeit mit den Arbeitsämtern und im Rahmen der Anwerbestoppverordnung)
- ➔ Ve věci hledání práce (v úzké spolupráci s úřady práce a v souladu s nařízením o podmínkách pro vydávání prac. povolení)

Darstellung 6



BoBaKom **Anlaufstelle**
Kontaktní místo
 für ratsuchende AN und Angehörige
 pro zaměstnance hledající radu, příslušné osoby

- ➔ Bei Informationsbedarf über die Lebens- und Arbeitssituation im jeweils anderen Land
- ➔ V případě potřeby informovat o životních a pracovních podmínkách ve druhé zemi
- ➔ Bei Beratungsbedarf zu arbeits- und sozialrechtlichen Fragen (Beratung selbst erfolgt durch Fachpersonal)
- ➔ V případě potřeby poskytovat poradenskou činnost v pracovní- a sociálně právních otázkách (provede odborný personál).

Darstellung 7

BoBaKom **Anlaufstelle**
Kontaktní místo
 für ratsuchende AN und Angehörige
 pro zaměstnance hledající radu, příslušné osoby

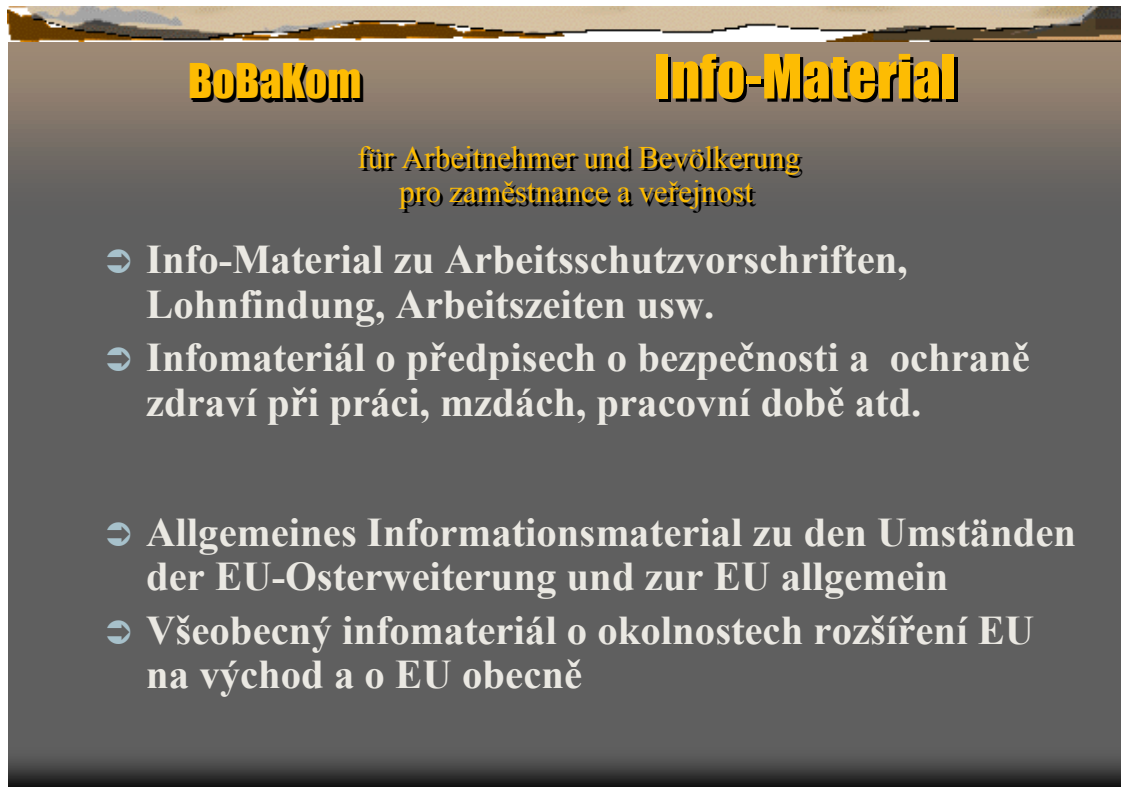
- Für Hilfestellung bei Behördengängen
- Pomoc při vyřizování formalit na úřadech
- Personal im Büro beherrscht beide Sprachen in Wort und Schrift
- Personál v kanceláři ovládá oba jazyky slovem i písmem

Darstellung 8

BoBaKom **Info-Material**
 für Arbeitnehmer und Bevölkerung
 pro zaměstnance a veřejnost

- Recherche, Auflage und Verbreitung von Broschüren zu den Sozialversicherungs- und Steuersystemen, Arbeitsbedingungen, Lebens- und Ausbildungsverhältnissen (Jugend)
- Rešerše, vydávání a šíření brožur o sociálním pojištění, systému daní, pracovních podmínkách, životních a vzdělávacích poměrech (mládež)

Darstellung 9

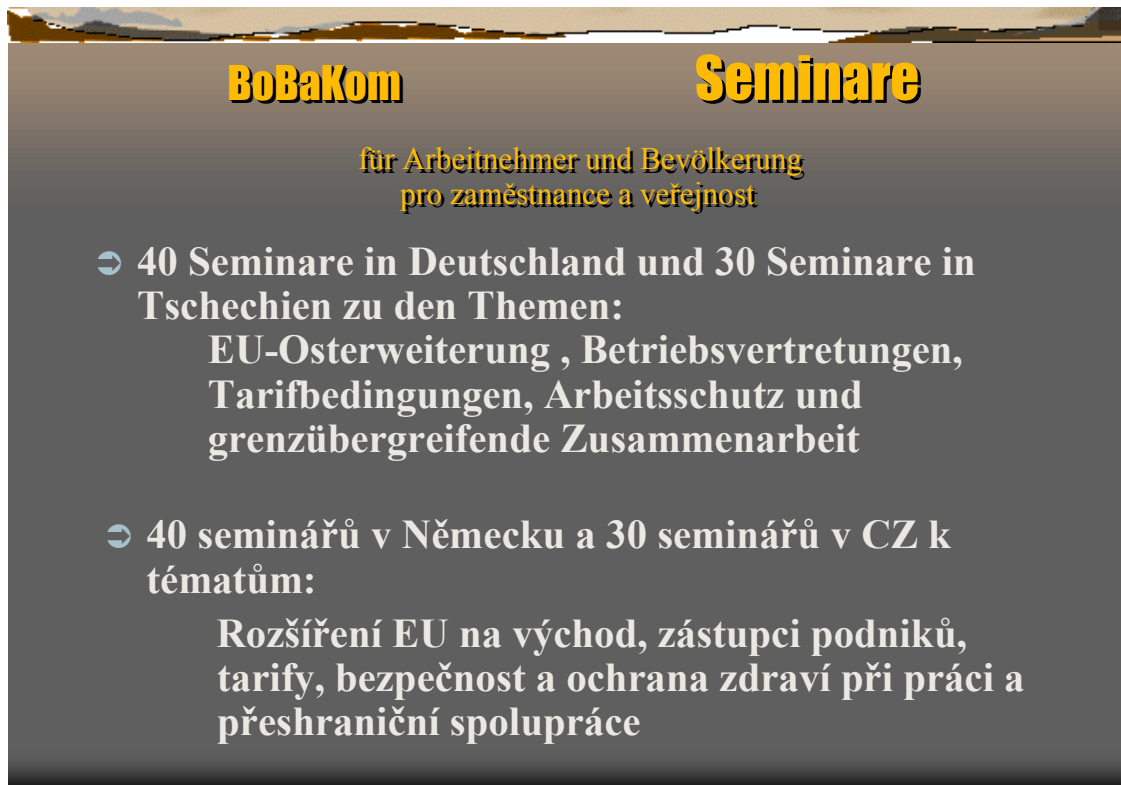


BoBaKom **Info-Material**

für Arbeitnehmer und Bevölkerung
pro zaměstnance a veřejnost

- ➔ Info-Material zu Arbeitsschutzvorschriften, Lohnfindung, Arbeitszeiten usw.
- ➔ Infomateriál o předpisech o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, mzdách, pracovní době atd.
- ➔ Allgemeines Informationsmaterial zu den Umständen der EU-Osterweiterung und zur EU allgemein
- ➔ Všeobecný infomateriál o okolnostech rozšíření EU na východ a o EU obecně

Darstellung 10




BoBaKom **Seminare**

für Arbeitnehmer und Bevölkerung
pro zaměstnance a veřejnost

- ➔ 40 Seminare in Deutschland und 30 Seminare in Tschechien zu den Themen:
EU-Osterweiterung , Betriebsvertretungen, Tarifbedingungen, Arbeitsschutz und grenzübergreifende Zusammenarbeit
- ➔ 40 seminářů v Německu a 30 seminářů v CZ k tématům:
Rozšíření EU na východ, zástupci podniků, tarify, bezpečnost a ochrana zdraví při práci a přeshraniční spolupráce

Darstellung 11



BoBaKom **Beratungstage**
Poradní dny

für Arbeitnehmer und Bevölkerung
pro zaměstnance a veřejnost

- ➔ Beratung (Sprechstunden an allgemeinen Orten oder auf Wunsch in Betrieben) **vor Ort** zu allen vorgenannten Themen mit Arbeits- und Sozialrichtern, Fachkräften von Sozialversicherungsträgern und Gewerkschaften (je nach Bedarf erweiterbar)
- ➔ Poradenství (poradní hodiny na různých místech, nebo na přání v podnicích) **přímo na místě** k již zmíněným tématům se soudci zabývající se pracovním a sociálním právem, s odborníky zastupující nositele sociálního pojištění a odbory (podle potřeby lze rozšířit)

Darstellung 12

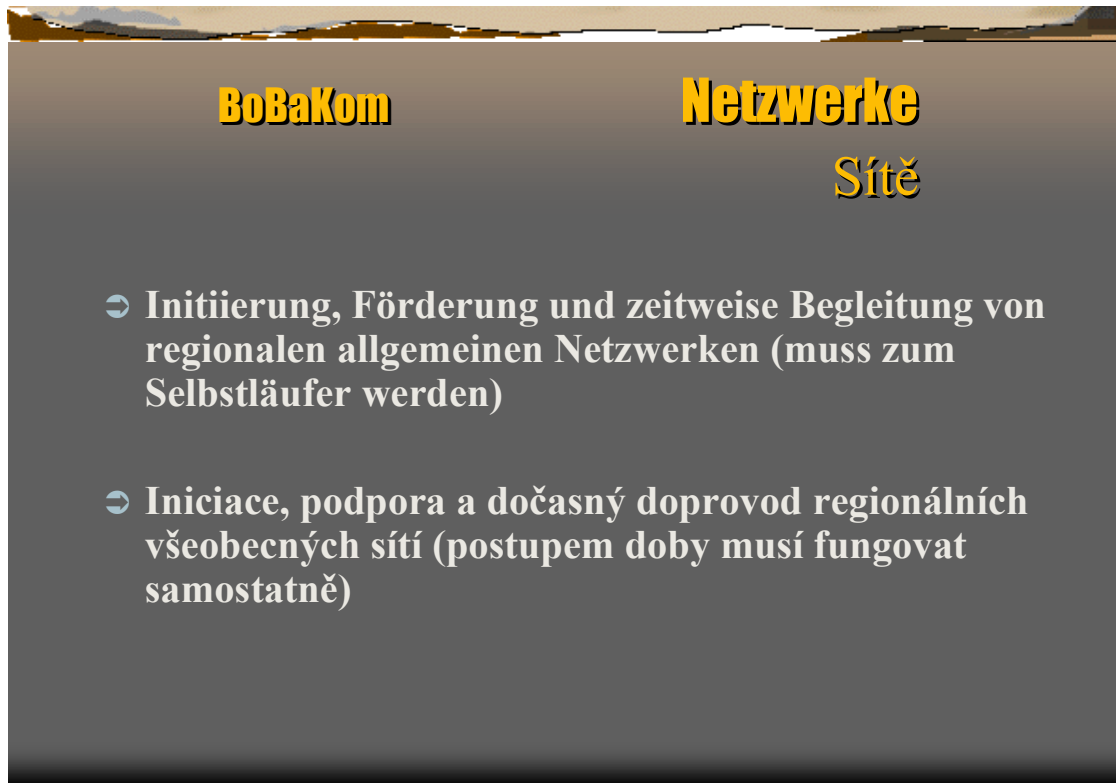


BoBaKom **Beratungstage**
Poradní dny

für Arbeitnehmer und Bevölkerung
pro zaměstnance a veřejnost

- ➔ Einmal pro Monat je Land und Region (Marienbad-Eger, Karlsbad, Pilsen, Böhmerwald, Oberfranken, Raum Weiden-Schwandorf, Raum Cham-Zwiesel, Raum Freyung-Passau)
- ➔ Jednou měsíčně v každé zemi a regionu (M. Lázně, Cheb, K. Vary, Plzeň, Šumava, Horní Franky, oblast Weiden-Schwandorf, oblast Cham-Zwiesel, oblast Freyung-Pasov)

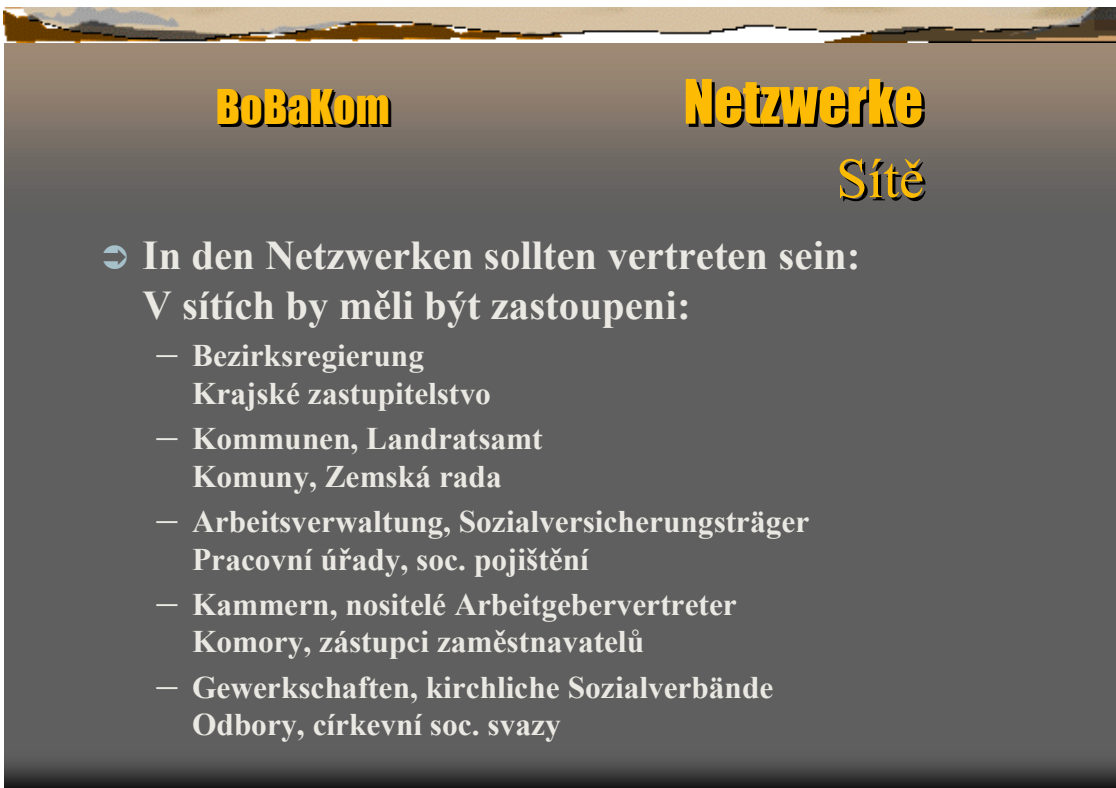
Darstellung 13



BoBaKom **Netzwerke**
Sítě

- ➔ Initiiierung, Förderung und zeitweise Begleitung von regionalen allgemeinen Netzwerken (muss zum Selbstläufer werden)
- ➔ Inicie, podpora a dočasný doprovod regionálních všeobecných sítí (postupem doby musí fungovat samostatně)

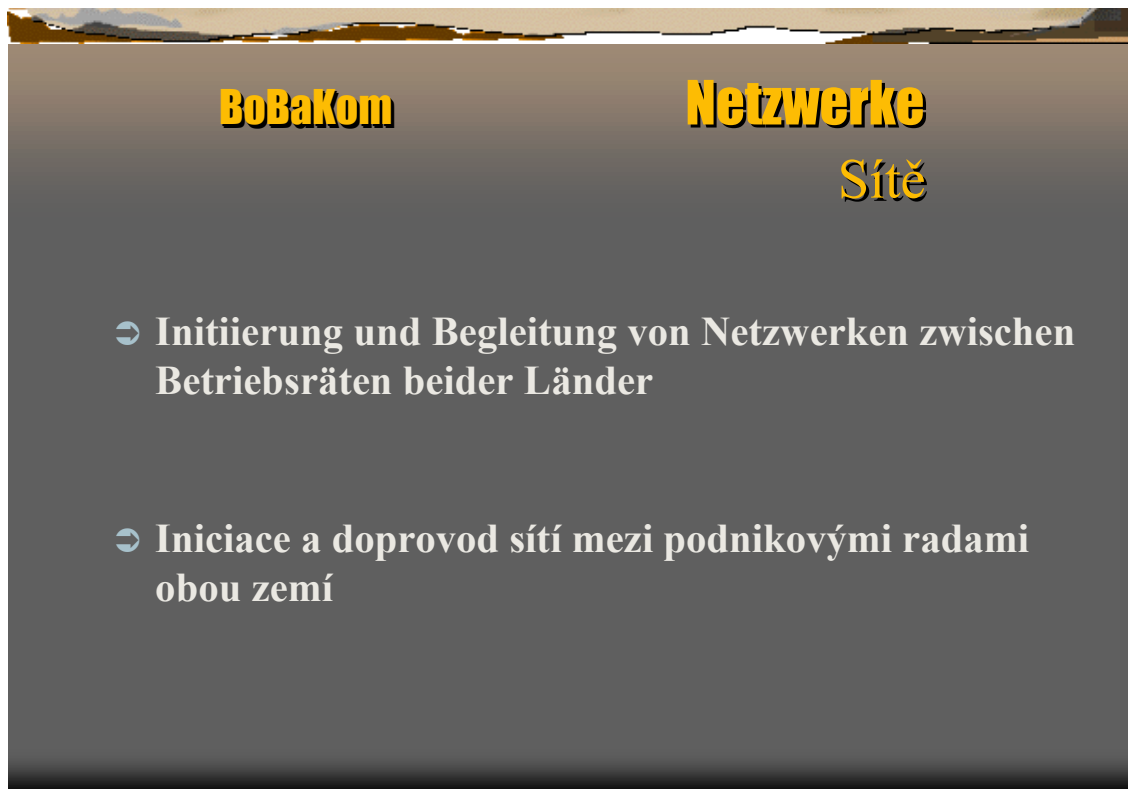
Darstellung 14



BoBaKom **Netzwerke**
Sítě

- ➔ In den Netzwerken sollten vertreten sein:
V sítích by měli být zastoupeni:
 - Bezirksregierung
Krajské zastupitelstvo
 - Kommunen, Landratsamt
Komuny, Zemská rada
 - Arbeitsverwaltung, Sozialversicherungsträger
Pracovní úřady, soc. pojištění
 - Kammern, nositelé Arbeitgebervertreter
Komory, zástupci zaměstnavatelů
 - Gewerkschaften, kirchliche Sozialverbände
Odbory, církevní soc. svazy

Darstellung 15



Darstellung 16

Ergänzend zu den Folien ist festzuhalten, dass das Projekt seit zwei Jahren in Planung ist, zum Zeitpunkt des Workshops endlich am 1.5.2003 beginnen sollte und nunmehr schließlich Ende Mai genehmigt worden ist. Petr Arnican ist nunmehr Leiter der deutschen Geschäftsstelle des Projekts in Weiden.

In der **Diskussion** ging es zum einen um die Öffentlichkeitsarbeit des Projekts, die über bereits bestehende Kontakte zu Zeitungen und Fachzeitschriften, aber auch über Werbespots im Fernsehen erfolgen soll, zum anderen darum, wie mit der Problematik der gesetzlichen Regelung in Tschechien (Betriebsgewerkschaft einerseits und „Betriebsrat“ andererseits schließen sich gegenseitig aus) beim Aufbau von grenzüberschreitenden Netzwerken von Arbeitnehmervertretern umzugehen sei.

Katharina Bluhm

Flucht aus dem deutschen Modell? Arbeitsbeziehungen deutscher Tochtergesellschaften in Polen und Tschechien

1. Einleitung

Mittel- und Osteuropa dient in der westlichen Debatte um die Erosion des „deutschen Modells“ meist als Drohkulisse. Wie sich deutsche und im weiteren westeuropäische Firmen tatsächlich verhalten, wenn sie in Mittel- und Osteuropa investieren, ist jedoch weitgehend unbekannt. Vermutet wird allenfalls, dass die Unternehmen den Standortwechsel in die schwach regulierten Rahmenbedingungen für einen Wechsel vom formalisierten, kollektiv-kooperativen zum individualistisch-flexiblen Modell nutzen, dass kostenmotivierte Produktionsverlagerung Gewerkschaftsfeindlichkeit einschließt.

Ein zentraler Befund meines Forschungsprojektes, das sich mit deutschen Tochtergesellschaften in Polen und Tschechien beschäftigt, lautet: Große multinationale Unternehmen bilden nicht nur das „Rückgrat der deutschen Arbeitsbeziehungen“, sondern tragen auch in den beiden Gastländern zur Institutionalisierung kollektiver Interessenvertretungsstrukturen und Aushandlungsverfahren bei. Das gilt allerdings nur auf Betriebsebene und für große multinationale Konzerne. Demgegenüber zeigen bereits große Mittelständler eine deutliche Aversion gegen gewerkschaftliche Interessenvertretung und blockieren die Entstehung kollektiver Aushandlungsverfahren in ihren Unternehmen.

Das divergente Verhalten beider Unternehmenstypen erklärt sich nicht aus Unterschieden in den polnischen und tschechischen Arbeitsbeziehungen, noch lässt es sich auf unterschiedliche Investitionsmotive und -strategien zurückführen (Kosten vs. Markt, Neuinvestition vs. Übernahme). Auch unterschiedliche subjektive Einstellungen der Stammhausdelegierten (Expatriates), über die wesentlich der arbeitspolitische Transfer erfolgt, reichen als Erklärung nicht aus. Entscheidend ist die grenzüberschreitende Kooperationsstruktur unterschiedlicher Akteure, über deren Kommunikation Ausstrahlungs- und Disziplinierungseffekte vermittelt werden. Eine solche grenzüberschreitende Kommunikation fehlt bei den großen Mittelständlern des Samples zumeist, obgleich auch sie alle in das deutsche System der Arbeitsbeziehungen integriert sind.

2. Das Sample

Untersucht wurden in Form von Kurzfallstudien 20 Tochtergesellschaften von Industrieunternehmen aus unterschiedlichen Branchen mit mehr als 1000 Beschäftigten, die von einer deutschen Basis aus operieren. Dabei handelt es sich sowohl um Neuinvestitionen als auch um Akquisitionen. Zehn Unternehmen sind im Besitz von Industrie- oder Finanzunternehmen und/oder an der Börse notiert. Diese nenne ich im Folgenden multinationale Konzerne. Die anderen zehn bezeichne ich als große Mittelständler, weil hier die Mehrheitsanteile von im Management aktiven Unternehmern gehalten werden. Eine erste Erhebung fand 1999 statt, 2002 wurden ausgewählte Fälle noch einmal befragt. Insgesamt wurden bis November 2002 52 Interviews und 17 Betriebsrundgänge durchgeführt.

3. Institutionalisierung kollektiver Aushandlungssysteme

Anders als in Ungarn und Slowenien hat sich die polnische wie die tschechische Gesetzgebung nach 1989 gegen die Einführung des dualen Systems der Interessenvertretung mit Betriebsräten und Gewerkschaft ausgesprochen. Formell können Tarifverträge auf betrieblicher und auf Branchenebene abgeschlossen werden. Faktisch hat sich aber ein dezentrales System durchgesetzt. Wenn überhaupt sektorale Vereinbarungen getroffen werden, so legen sie bestenfalls Rahmenbedingungen und Mindeststandards fest. Die Deckungsrate der Kollektivvereinbarungen wird insgesamt als niedrig eingeschätzt. Vor allem in Polen hat sich in der Transformation ein nahezu gewerkschaftsfreier privater Sektor herausgebildet.

Multinationale Konzerne deutschen Ursprungs tragen in beiden Gastländern deutlich zu Institutionalisierung und Stabilisierung der betrieblichen Arbeitsbeziehungen bei. Wie Tabelle 1 zeigt, gibt es unter den zehn untersuchten Produktionstöchtern multinationaler Konzerne keine einzige ohne gewerkschaftliche Betriebskommission.

Tabelle 1: Institutionalisierung von Belegschaftsvertretungen bei Tochtergesellschaften multinationaler Konzerne, 1999/2002 (n=10)

Kode	MNU insgesamt	Mitarbeiter in Deutschland	Mitarbeiter der Tochtergesellschaft	Existenz von Betriebsgewerkschaften (Anzahl)	Kollektivvereinbarung
PL-1	1.000-5.000	1.000-5.000	470 (2002: 470)	Ja (2) (2002: 2)	Ja
CZ-1	1.000-5.000	<1.000	1.500 (2002)	Ja (1) (2002: 1)	Ja
CZ-2	>5.000	1.000-5.000	580	Ja (2)	Ja
PL-2	>5.000	1.000-5.000	2.500	Ja (1)	Ja
PL-3	>10.000	>5.000	480 (2002: 400)	Ja (2) (2002: 1)	Ja
PL-4	>10.000	1.000-5.000	1.500 (2002: 800)	Ja (2) (2002: 3)	Ja
CZ-3	>20.000	>20.000	530 (2002)*	Ja (1) (2002: 2)	Ja
CZ-4	>20.000	>10.000	640 (2002)	Ja (1) (2002: 1)	Ja
PL-5	>20.000	>20.000	300 (2002: 680)*	Ja (1) (2002: 2)	Ja
PL-6	>20.000	>20.000	2.400	Ja (1)	Ja

* Der Investor verfügt über mehrere rechtlich selbständige Tochtergesellschaften im Gastland.

In allen zehn Unternehmen wurden Kollektivvereinbarungen abgeschlossen, die entweder turnusmäßig oder je nach Bedarf reformiert werden. Neun Konzerntöchter führen formell einmal im Jahr Verhandlungen über Löhne und Gehälter mit den Betriebsgewerkschaften durch. Darüber hinaus finden in sechs Tochtergesellschaften turnusmäßige Sitzungen der Geschäftsleitung mit den Betriebskommissionen statt, die zur Information und Problemlösung genutzt werden. Sechs Unternehmen haben *vom Arbeitgeber* bezahlte hauptamtliche Funktionäre, zwei davon in Tschechien, wo das Gesetz nur eine aus Mitgliedsbeiträgen finanzierte Freistellung vorsieht.

Deutlich anders sieht die Situation bei den großen Mittelständlern des Samples aus. Nur drei der zehn Produktionstöchter dieses Unternehmenstyps haben eine Betriebskommission, mit der sie Kollektivvereinbarungen abschließen (Tabelle 2). In zwei Fällen gab es 1999 personalratsähnliche informelle Lösungen als Konsultations- und Informationsinstrument des Managements, aber keinerlei formalisierte Verhandlungsstrukturen. Ebenfalls in zwei Unternehmen gelang es zwar, formell eine Betriebsgewerkschaft gegen den Widerstand der Geschäftsführung zu gründen, als Verhandlungspartner wurde sie indes nicht akzeptiert.

Tabelle 2: Institutionalisierung von Belegschaftsvertretungen in Tochtergesellschaften großer Mittelständler, 1999 (n=10)

Kode	MNU insgesamt	Mitarbeiter in Deutschland	Mitarbeiter der Tochtergesellschaft	Existenz von Arbeitnehmervertretung	Kollektivvereinbarung
PL-7	1.100	600	150	Ja (1)	1. Mal
CZ-5	1.200	340	800**	Informell/Ja	---
CZ-6	1.000-5.000	1.000-5.000	300	Ja (1)	Ja
PL-8	1.000-5.000	1.000-5.000	390	Informell	---
CZ-7	1.000-5.000	1.000-5.000	700**	---	---
CZ-8	>5.000	1.000-5.000	650**	---	Ja (mit den Meistern)
CZ-9	>5.000	1.000-5.000	500	---	---
PL-9	>5.000	>5.000	200	Ja (1)	---
PL-10	>10.000	1.000-5.000	920*	Ja (2)	Ja
CZ-10	>10.000	>5.000	300 (2002: 530)**	Ja (1) (2002: 1)	Ja

* Der Investor verfügt über mehrere rechtlich selbständige Tochtergesellschaften im Gastland.

** verteilt auf mehrere Standorte.

Für die Erklärung der Differenz bei der Institutionalisierung von betrieblichen Belegschaftsvertretungen spielen Merkmale der Tochtergesellschaften, wie Geschlecht, dominante Qualifikation in der Fertigung, Investitionsmotive und Art der Investition, eine nachgeordnete Rolle. Als entscheidend hat sich vielmehr ein grenzüberschreitender Kooperationszusammenhang unterschiedlicher Akteure herausgestellt. Dieser Interaktionszusammenhang zwischen Belegschaftsvertretern auf beiden Seiten, Gewerkschaften und Öffentlichkeit kann sich die normative und institutionelle Verpflichtung der Unternehmen auf Kooperation mit kollektiven Interessenvertretungen der Beschäftigten zu Nutze machen, indem sie Fehlverhalten einzelner Manager effektiv bis in die Konzernspitze hinein kommunizieren (die insofern ein Bestandteil dieses Interaktionszusammenhanges ist) oder öffentlich skandalisieren. Große multinationale Konzerne mit deutscher Heimatbasis liefern dafür eine vergleichsweise günstige institutionelle Infrastruktur, was bereits bei großen Mittelständlern häufig nicht mehr der Fall ist. Zudem lassen sich öffentliche Aufmerksamkeit und gewerkschaftliche Organisationsanstrengungen bei knappen Ressourcen leichter auf multinationale Konzerne fokussieren.

Tabelle 3: Institutionalisierung betrieblicher Vertretungsstrukturen nach Unternehmenstypen (n=20)

Unternehmens- typ	Institutionalisierungsgrad betrieblicher und überbetrieblicher Vertretungsstrukturen				
	Betriebs- räte in Deutsch- land	Anzahl Unter- nehmen mit Ge- samt-/Konzern- BR in Deutsch- land	... mit ERB, Euro- päischem Gremium	Betriebe mit Ge- werksch. im Gast- land	Betriebe mit regelmäßigen grenzüber- schreitenden Kontakten
Große Mittel- ständler	10	4	---	5	---
Multinationale Konzerne	10	10	5	10	5
Total	20	13	5	15	5

Tabelle 3 zeigt, dass grenzüberschreitende Kommunikation zwischen polnischen bzw. tschechischen Betriebsgewerkschaften und deutschen Betriebsräten am ehesten dort stattfindet, wo betriebsübergreifende Vertretungsstrukturen vorhanden sind. Relevant sind vor allem die Eurobetriebsräte (ERB), auch wenn deren Existenz keine Garantie für eine funktionierende grenzüberschreitende Kommunikation darstellt. Demgegenüber ist bei den untersuchten großen Mittelständlern bereits in Deutschland die Betriebsratsstruktur auf Unternehmensebene schwächer ausgebildet. Nur vier der großen Mittelständler verfügen über einen Gesamt- bzw. Konzernbetriebsrat. In keinem der Unternehmen gibt es eine regelmäßige grenzüberschreitende Kommunikation zwischen den Belegschaftsvertretungen, selbst dann nicht, wenn Stammsitz und Tochtergesellschaft weniger als 100 km voneinander entfernt liegen.

4. Grenzen erfolgreicher Institutionalisierung kollektiver Aushandlungssysteme

Die Institutionalisierung kollektiver Aushandlungsverfahren hat auch bei den Tochtergesellschaften multinationaler Konzerne Grenzen. *Erstens* beschränkt sich die Institutionalisierung von Aushandlungsverfahren ausschließlich auf die betriebliche Ebene. Branchenweite Kollektivverträge, wenn überhaupt vorhanden, gelten für die deutschen Tochtergesellschaften als uninteressant, da sie nur Mindeststandards festlegen, die weit unter dem liegen, was die Unternehmen realisieren. *Zweitens* heißt Verhandlung um Löhne und Gehälter nicht automatisch, dass eine einheitliche Lohnsteigerung für die Beschäftigten (zumeist Arbeiter und Angestellte ohne Management) vereinbart wird oder überhaupt regelmäßig eine Lohnsteigerung erfolgt. In drei Fällen beschränkt sich

der jährlich abgeschlossene Tarifvertrag sogar auf die Festlegung von Mindestlöhnen bzw. Durchschnittslöhnen, die erheblichen Spielraum für Modelle individueller Leistungsvergütung schaffen. Auch der Ausgleich der Inflationsrate ist keineswegs durchweg garantiert. *Drittens*, es gibt wenig Anzeichen auf Einbeziehung der Gewerkschaften in die Gestaltung betrieblicher Arbeitsorganisation und Reorganisationsprozesse, wobei es hier auch an Kompetenz auf Seiten der Belegschaftsvertreter fehlt, für die dies eine völlig neue Aufgabe darstellt. Das größte Widerstandspotenzial haben die Betriebsgewerkschaften gegenwärtig noch in puncto Arbeitszeitflexibilisierung, die viele deutsche Unternehmen nach dem Muster der Arbeitszeitkonten auszugestalten suchen. Angesichts der Erfahrungen, die auf beiden Gebieten bei den Betriebsräten der Mutterunternehmen vorliegen, sehe ich gerade in der Arbeits- und Arbeitszeitgestaltung einen wichtigen Ansatzpunkt für eine Zusammenarbeit zwischen Betriebsräten und Betriebsgewerkschaften, die jenseits kritischerer Fragen des Standortwettbewerbs die Etablierung eines Informations- und Erfahrungsaustauschs erlaubt, der dann auch zur Entwicklung einer Vertrauensbasis auf beiden Seiten beiträgt.

In der **Diskussion** wird hervorgehoben, dass erfahrungsgemäß die Gründungen von Betriebsgewerkschaften in Niederlassungen auf der grünen Wiese oft die schwierigsten sind. Zum Beispiel versucht das deutsche Management innerhalb von einem halben Jahr dort Arbeitszeitkonten nach dem deutschen Modell einzuführen. Damit haben aber die tschechischen Arbeitnehmer große Schwierigkeiten, etwa wegen ungünstiger infrastruktureller Vorbedingungen. Auch zeigt sich, dass die industriellen Beziehungen in den einzelnen Produktionsstandorten Tschechiens oder der Slowakei eines Konzerns z.B. deutlich unterscheiden können, wenn dies die Konzernleitung nicht anders will. Zwar finden regelmäßige Treffen des Gesamtbetriebsrats statt, deren Ergebnisse werden aber nicht auf die Betriebsebene heruntergebrochen.

Nach einer nochmaligen Erörterung der Relevanz von „Betriebsräten“ nach dem tschechischen Arbeitsgesetzbuch versus Betriebsgewerkschaften betont die Referentin, dass es in Tschechien in bestimmten Unternehmen eben nur diese Alternative gibt, entweder Betriebsräte zu haben, die zumindest eine Interessenvertretung ermöglichen, oder gar keine Vertretung, wenn eben keine Betriebsgewerkschaft, die ja auch Kosten verursacht, gegründet wird. Außerdem wird ein Betriebsrat in Tschechien, wenn er gewählt wird, von der gesamten Belegschaft gewählt, eine Betriebsgewerkschaft muss dagegen nicht von *allen* Belegschaftsmitgliedern gewählt werden.

Jaroslav Krupička

EU-Osterweiterung und tschechische Grenzregion: Erwartungen, Befürchtungen, Initiativen aus tschechischer Gewerkschaftssicht

Charakteristik der Besiedlung im Pilsner Bezirk

- Die Bevölkerungsdichte – 67 Einwohner pro km² – des Pilsner Bezirks ist die niedrigste in der gesamten Tschechischen Republik.
- Die Bevölkerung ist im Vergleich zum Durchschnitt der Tschechischen Republik etwas älter, die Einwohnerzahl stagniert.
- Die meisten Einwohner leben in Städten (66 %), ein Drittel der Bevölkerung lebt in Gemeinden bis 2.000 Einwohner.
- Das Zentrum des Bezirkes ist die Stadt Pilsen mit 160.000 Einwohnern, die aber eine ungünstige demographische Entwicklung verzeichnet.
- Große Industriebasis: Maschinenbau, Nahrungsmittelindustrie (Brauereien), Papierindustrie, Elektronik, Eisenbahnknotenpunkt, Handelszentrum.
- Schulwesen: Westböhmische Universität, Medizinische Fakultät der Karls-Universität.

Ökonomisches Potenzial

In dieser Region wird ein bedeutsamer BIP-Anteil der Tschechischen Republik erwirtschaftet; im Vergleich zum EU-Durchschnitt liegt es über 70 % pro Kopf und erreicht den zweithöchsten Wert in der Tschechischen Republik. Eine wichtige Entwicklung ist auch die Stärkung des Dienstleistungssektors gegenüber den Sektoren der Industrie und der Landwirtschaft Anfang der 90er Jahre.

Die wirtschaftliche Basis verzeichnet große Disparitäten, sowohl aus Beschäftigungssicht als auch aus Sicht der BIP-Erzeugung. Die Träger der wirtschaftlichen Entwicklung sind in den städtischen Ballungszentren konzentriert. Hier finden die wichtigen wirtschaftlichen Aktivitäten statt, im Gegensatz zu den Gebieten auf dem Lande und in den Grenzregionen.

Eine langjährige Tradition haben in dieser Region auch die Landwirtschaft, das Forstwesen und der Fischfang. Die landwirtschaftliche Produktion verzeichnet eine sinkende Tendenz, verursacht durch die Markttöffnung, durch niedrigere Konkurrenzfähigkeit und durch die Überproduktion an landwirtschaftlichen Produkten auf den Weltmärkten.

Die Region kann man hinsichtlich der Entfernungen von der deutschen Grenze als attraktiv für ausländische Investoren bezeichnen; dies beweisen zahlreiche dort angesiedelte Betriebe mit ausländischem Kapital.

Menschliches Potenzial

Der Arbeitsmarkt wird durch die Struktur der Wirtschaft, durch die Struktur der Besiedlung, durch die Mobilität der Arbeitskräfte und durch den Bildungsgrad der Bevölkerung determiniert. Die Anzahl von freien Stellen sinkt, ihre Struktur entspricht nicht der Nachfrage nach Arbeitsplätzen.

Es mangelt an Arbeitskräften im technischen Bereich, vor allem bei Handwerkern, während es einen riesigen Überschuss an Arbeitskräften mit ökonomisch-administrativer Ausbildung gibt. Allgemein herrscht ein Mangel an freien Stellen für niedrig qualifizierte Arbeitskräfte.

Wie jedes Jahr kam es 2002 zu einem Zuwachs von Arbeitslosen im Winter – die Ursache ist: Die befristeten Arbeitsverhältnisse sind abgelaufen, vor allem in den traditionellen Saisonberufen der Forstwirtschaft, des Bauwesens und in weiteren Bereichen, in denen die Wintermonate und das Wetter eine Arbeit im Freien nicht erlauben.

Einige Bemerkungen zur Osterweiterung

Bemerkung 1

Mit wachsender Arbeitslosigkeit steigt die Angst der Bevölkerung davor, ihre Arbeit zu verlieren.

Viele Unternehmer benehmen sich, als ob sie das Gebiet erobert hätten: sie halten die Menschenrechte in den Betrieben nicht ein: „Ich habe mich verschuldet; ich werde den Betrieb leiten, wie ich will, die Gesetze gelten für mich nicht.“ Eine solche Atmosphäre herrscht dann in diesen Betrieben.

Sehr oft ist dies bei ausländischen Unternehmern der Fall, die sie sich in ihrem Mutterland nicht so verhalten hätten, aber in der Tschechischen Republik haben sie das Gefühl gewonnen, dass sie sich alles erlauben können.

Bemerkung 2

Die Leute sind nicht im Stande, sich selbst zu verteidigen. Sie sind immer noch davon überzeugt, dass es eine paternalistische Macht gibt, die für sie alle Probleme lösen wird. „Ich bin hier, tun Sie was für mich.“

Bemerkung 3

Es dauert zu lange – auch oft jahrelang –, bis in den Fällen, die vor dem Gericht gelöst werden sollten (z.B. Ungültigkeit der Kündigung usw.), eine Entscheidung fällt. Die Leute glauben dann nicht mehr daran, überhaupt Recht zu bekommen.

Bemerkung 4

Die Beauftragung der Arbeitsämter mit der Kontrolle über die Einhaltung von arbeitsrechtlichen Vorschriften, sowie das ganze System der Kontrollen, ist nicht wirkungsvoll und manchmal nur formal. Die Kontrollen werden den Betrieben vorher angekündigt usw.

Bemerkung 5

Schlechte Steuergesetze: Ein prosperierendes Unternehmen kann – mit einem guten Steuerberater – offiziell im Minus wirtschaften (z.B. werden die Privatkosten des Besitzers in die Kostenposten des Unternehmens einbezogen). Und dank dieser Tatsache hat er z.B. einen Anspruch auf Sozialhilfe usw.

Erwartungen der Gewerkschaften

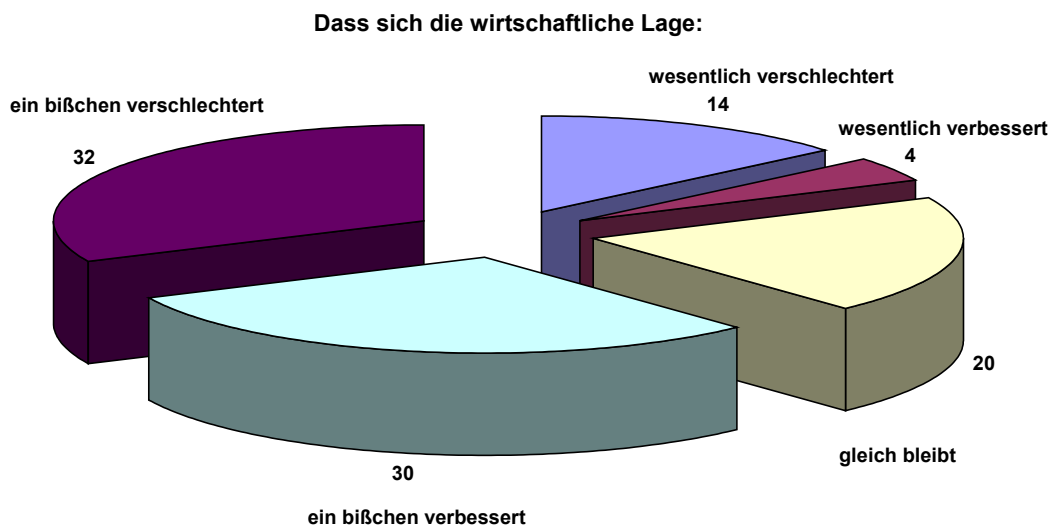
- ⇒ Der Beitrittstermin an sich verändert nichts. Die Tschechische Republik ist schon jetzt so mit Europa verbunden, dass wir keine dramatischen Preissteigerungen erwarten, aber leider auch keine Lohnerhöhungen.
- ⇒ Der rechtliche Rahmen bleibt ähnlich, die Tschechische Republik hat schon die meisten der notwendigen Gesetze der EU übernommen.
- ⇒ Wir erwarten, dass es zur Verbesserung des unternehmerischen Milieus kommt. Wir glauben, dass dank der vollständigen Grenzöffnung auch mehr kulturelle unterneh-

merische Atmosphäre und auch mehr kulturelle Beziehung zur Arbeit zu uns kommen.

- ⇒ Auf keinen Fall erwarten wir, dass Tausende von Tschechen ihre Heimat verlassen und Bayern „überschwemmen“.
- ⇒ Wir erwarten nicht, dass bayerische Unternehmer massenweise die Betriebe in Bayern schließen und ihre Produktion nach Tschechien verlagern.
- ⇒ Die Ängste, die wir haben, sind eher Ängste vor Unbekanntem, Ängste, die mit Erwartungen verbunden sind.

Wir sind davon überzeugt, dass das gemeinsame Europa nicht ein Ziel ist, sondern dass es ein Weg ist. Es ist das, was wir vom vereinigten Europa erwarten.

Was erwarten tschechische Bürger nach dem EU-Beitritt?



In der **Diskussion** wird von Krupicka bestätigt, dass in den mit der Folie vorgelegten Umfrageergebnissen ein Hinweis für den Ausgang des für den 16.6.2003 vorgesehenen Referendums zur EU-Osterweiterung gesehen werden kann. Erwartet wird, dass drei Viertel der Bevölkerung für den Beitritt stimmen werden.

Bestätigt wird auch, dass die Frauen unter den niedrig Qualifizierten eigentlich sehr viel Produktionserfahrung aufweisen, allerdings ohne Zertifikate, also besser qualifiziert sind, als es ihre nominelle Einstufung aussagt. 55 % der Frauen in den niedrig qualifizierten Positionen kommen aus ehemaligen landwirtschaftlichen Gebieten. Ein anderes Problem in Tschechien ist allerdings der sehr niedrige Minimallohn. Viele Leute bleiben daher lieber arbeitslos, anstatt eine sehr niedrig bezahlte Arbeit anzunehmen. Hier fehlt der Anreiz. Die Unternehmen stellen daher lieber Arbeiter aus der Ukraine ein, die noch schlechter bezahlt werden, sie erhalten eine Gewerbeberechtigung, haben also eine Art Scheinselbständigkeit.

Volker Bahl

Die EU-Osterweiterung: Erwartungen, Befürchtungen, Initiativen aus bayerischer Gewerkschaftssicht

1. Szenarien für die EU-Osterweiterung: Eine Katastrophe für den deutschen Arbeitsmarkt?

Im Jahr 2001 wurde mit Blick auf die vorbereiteten Beschlüsse zur EU-Osterweiterung sehr heftig auf die bevorstehenden Migrationsströme aus „dem Osten“ eingegangen. Dabei wurden vorhandene Erfahrungen sehr stark zu zukünftigen Ängsten verdichtet. Hatte es doch seit der Öffnung des früheren „Eisernen Vorhanges“ und dem Ende des „Kalten Krieges“ mit der einsetzenden Kapitalfreiheit Verlagerungen von Unternehmen in Richtung Tschechien gegeben. So sind die meisten großen Firmen mit dem Anspruch, auf den internationalen Märkten tätig zu werden, schon in Tschechien präsent. Im Gegenteil, für die Unternehmen ging es im Wettbewerb gerade auch darum, sich in dem sich neu konstituierenden Markt möglichst als erster aufgestellt zu haben, weil dies Marktvorteile versprach.

Dennoch kochten 2001 bis 2002 die Gefahren durch die Migrationsströme – durchaus auch vor dem Hintergrund der gemachten Erfahrungen – ziemlich hoch. Hintergrund für diese auch politisch sehr heiß gehandhabte Frage war die Perspektive auf das Wahljahr 2002. Dort stand mit dem bayerischen Ministerpräsidenten Stoiber/CSU ein Mann zur Debatte, der solche Emotionen sehr gerne bedient. Das Ergebnis war dann – um die EU-Osterweiterung nicht negativ besetzt in den Wahlkampf hineinzuziehen –, dass auch die Bundesregierung sich in der EU für eine Übergangsfrist von sieben Jahren für die Arbeitnehmerfreizügigkeit einsetzte. Der Streit um die Bedeutung der Migration durch die EU-Osterweiterung wurde auch wissenschaftlich begleitet, wobei das Ifo mit seinen Zahlen eher die Befürchtungen stützte, während das DIW mit seiner Prognose den Skeptikern, dass eine große Migrationswelle bevorstehe, das Material lieferte. Der Interregionale Gewerkschaftsrat versuchte in diesem Prozess sachlich Position zu beziehen (Gutachten Christiane Berger) und die politisch aufgebaute Angstschwelle wieder abzubauen.

Folgende Thesen wurden dabei erarbeitet:

- Es ist nicht sinnvoll, das Beitrittsjahr 2004 als eine Schwelle zu betrachten, die neuerlich Verlagerungswellen (2. Welle?) auslöst.

- Auch die Pendler – die ja gerade für das Grenzgebiet von Interesse sind – werden wegen des nicht gravierenden wirtschaftlichen Gefälles beiderseits der bayerisch-tschechischen Grenze nicht besonders ins Gewicht fallen.
- Migranten gehen gleich in stärker wirtschaftlich prosperierende Regionen (z.B. München) und nicht in die grenznahen Regionen. Aber sie sind durch die Einschränkung der Arbeitnehmerfreizügigkeit ohnehin begrenzt.
- Die Dienstleistungsfreiheit ist nicht begrenzt, deshalb kann hier in der Form von Selbstständigkeit ein Druck auf dem Arbeitsmarkt entstehen (insbesondere Bau/Handwerksdienstleistungen).

Aber die hier eben dargestellte Entwicklung bei Rohde & Schwarz zeigt auch, dass es sich um alte Prozesse handelt: Wie eben zunächst früher der Produktionsbereich von München nach Teisnach (Bayerischer Wald) verlagert wurde, so wird dieser jetzt – in einer Arbeitsteilung – von Teisnach nach Vimperk (Tschechien) ausgelagert.

2. Arbeits- und Wirkungsweise des Interregionalen Gewerkschaftsrates

Schon aus dem bisher Gesagten ergibt sich einiges zur Arbeitsweise des IGR. Auf der Ebene der regionalen Spitzenfunktionäre auf beiden Seiten wird eine Verständigung über ein eher allgemeines Thema herbeigeführt, d.h. die Inhalte sind allgemeiner Art und die Ebene der Kommunikation ist eher übergreifend. Auf dieser Ebene funktioniert der Kontakt. Aber er beschränkt sich auf einen bestimmten – ziemlich eng umgrenzten – Personenkreis an Gewerkschaftsfunktionären. Angesichts der sonstigen Belastung dieser Gewerkschaftsfunktionäre in ihrem jeweils eigenen Aufgabenbereich besteht keine Möglichkeit, eine gewerkschaftliche Wirkung über diesen Kreis hinaus zu entfalten. Es waren dazu einfach keine Arbeitskapazitäten vorhanden. Zugespitzt heißt das: Man trifft sich, man versteht sich – aber die Wirkung bleibt begrenzt. Wenn wir gerade z.B. die Ängste der deutschen ArbeitnehmerInnen bezüglich der Gefährdung ihrer Arbeitsplätze betrachten – etwa aus konkreten Verlagerungs- und Betriebsschließungserfahrungen –, so bleiben diese gewerkschaftspolitisch unbearbeitet.

Das betriebliche Geschehen bleibt in der Arbeit des IGR als gewerkschaftlicher Institution eine **Leerstelle**. Aus dieser Erkenntnis heraus entwickelte der IGR Bestrebungen, ein Kommunikationsbüro Bayern-Böhmen einzurichten. Es sollte öffentlich gefördert eine Beratungsinfrastruktur geschaffen werden, die gerade den/die ArbeitnehmerIn in ihren konkreten Problemen mit der jeweiligen Arbeit über die Grenze hinweg (= Büro in Weiden und in Pilsen/doppelsprachig) unterstützt und berät.

Ziel ist es aber auch, dass zu den einzelnen Problembereichen „Netzwerke“ von betrieblichen Funktionären entstehen sollen. Dies erfordert einen sensiblen Umgang mit den jeweiligen gewerkschaftlichen Strukturen in den beiden Ländern.

Dabei sollte auch berücksichtigt werden, dass die jeweiligen Strukturen unterschiedlich sind. Während sich bei uns ein Modell mit Betriebsrat (Betriebsverfassungsgesetz) und Tarifvertrag etabliert hat, gibt es in Tschechien die Betriebsgewerkschaft, auf der noch weitgehend alles aufgebaut ist, während das Tarifvertragswesen noch sehr segmentiert ist, um nicht zu sagen aufgesplittet. Diese beiden Modelle stehen sich gegenüber, wobei dies gerade bei dem Vordringen vieler deutscher Firmen nach Tschechien auch benutzt wird, um für den Betrieb Kosten zu sparen.

So gewinnt der Betrachter den Eindruck, dass er gewerkschaftspolitisch auf einer Baustelle steht. Und jetzt gilt es dann in gemeinsamen Anstrengungen in der Perspektive so etwas wie ein europäisches Modell zu entwickeln, bei dem die soziale Dimension an Bedeutung gewinnt.

3. Arbeitspolitische Strukturen oder sozialpolitische Ergebnisse

Bei dem ökonomischen Aufholprozess von Tschechien im Allgemeinen und Böhmen im Speziellen gegenüber dem bisherigen EU-Wirtschaftsraum ist es durchaus sinnvoll, sich das Bild einer Baustelle vor Augen zu führen. Dabei wird oft der Fehler gemacht, dass der Blick vor allem auf die Strukturen geworfen wird (hier etwa Betriebsrat und Betriebsgewerkschaft mit den jeweiligen Tarifvertragssystemen). Dabei ist es wichtiger, auf die sozialpolitischen Ergebnisse zu schauen. So könnte sich ein „Ranking“ der Ergebnisse entwickeln, das dazu führt, im Vergleich festzustellen, welche Strukturen für welches Ergebnis am effektivsten sind. Aus dieser Dynamik der Unterschiede hat sich Europa als wirtschaftliches Erfolgsmodell schon oft „gespeist“.

4. Wirtschaftlicher Erfolg oder Verlagerungsfatalismus

Sozialpolitische Erfolge können aber nur errungen werden, wenn die Voraussetzung dafür gegeben ist: der wirtschaftliche Erfolg. Und hier besteht die Befürchtung, dass sich zum Teil eine Grenzland-Mentalität bei den Unternehmen erhalten hat (Subventionieren der Grenzlandförderung). Um diese Verweigerungshaltung – soweit sie vorhanden ist – in den Unternehmen aufzubrechen, wurde ein weiteres Beratungsprojekt angeschoben: GRIPS.

Hierdurch soll mit Betriebsräten der Sinn entwickelt werden, betriebliche Situationen so fortzuentwickeln, dass am besten eine Arbeitsteilung zwischen den Betriebsteilen im Grenzgebiet und ausgelagerten Betriebsteilen in Tschechien aufgebaut werden kann und so ein gemeinsames Wachstum erreicht wird (best practice). Die Kompetenz der Betriebsräte kann so in eine neue Dimension hineinwachsen. (Träger dieses Projektes ist TIBAY.)

Abschlussdiskussion

In der abschließenden Diskussion wird zunächst als Fazit des Arbeitsgesprächs zusammenfassend festgestellt, dass sich die Erwartungen und Befürchtungen gegenüber der bevorstehenden EU-Osterweiterung in den Grenzregionen auf beiden Seiten in Grenzen halten, zumal wesentliche Entwicklungen der Osterweiterung bereits gelaufen sind; zu Beginn des Projektes vor 1¼ Jahren klang dies alles noch sehr viel skeptischer. Vor allem können durch eine intensivere grenzüberschreitende Information und Kommunikation die Vorteile der gemeinsamen Mitgliedschaft in der EU verstärkt werden. Insbesondere gemeinsame Anstrengungen wie BoBaKom und GRIPS ermöglichen eine stärkere Kooperation über die Grenzen hinweg.

Angesichts dessen und vor dem Hintergrund der vorgetragenen Projektergebnisse wird allerdings Handlungsbedarf angemeldet, und zwar dahingehend, zu überprüfen, inwieweit die Niederlassungen in Tschechien wirtschaftlich in sich tragfähig sind, um dann mit gewerkschaftlichen Aktivitäten anzusetzen; zu klären, inwieweit im Rahmen der EU eine gemeinschaftliche Grundlage für gewerkschaftliches Vorgehen gegeben ist, aber auch, was die öffentliche Hand unternehmen muss, um die ländlich geprägten Grenzregionen konkurrenzfähig zu machen, so wird etwa das Fehlen von Technologietransferzentren moniert. In diesem Zusammenhang wird auch nach den Gründen für den offensichtlich vielfach konstatierbaren Innovationsunwillen der Unternehmen in der Grenzregion gefragt.

Mit dem Hinweis, dass jede Gewerkschaft in Europa ihre eigene Geschichte und Struktur und deshalb auch ihre eigene Identität aufweist, wird betont, dass es bei den grenzüberschreitenden Aktivitäten der Gewerkschaften immer nur um die Zusammenarbeit, nicht aber um Veränderung oder gar Systemkonkurrenz gehe. Im Vordergrund muss dabei immer die Kompetenz der Interessenvertreter als Grundvoraussetzung für jegliche Kooperation stehen.

Von tschechischer Gewerkschaftsseite wird dies unterstrichen mit Rückblick auf eine Diskussion zwischen deutschen und tschechischen Gewerkschaftsvertretern vor acht Jahren in Tutzing. Während die deutsche Interessenvertretungsstruktur auf zwei Säulen, dem Betriebsrat und der Gewerkschaft basiert, weist das tschechische Interessenvertretungsmodell eben nur eine Säule auf, die Gewerkschaften. Das tschechische Modell habe vielleicht nicht die beste Struktur, aber wir wollen und können das gegenwärtig nicht ändern. Man solle aber nicht vergessen, dass in Tschechien sowohl die Gewerkschaft als auch der (nach dem AGB wählbare) „Betriebsrat“ Vertretungen der Arbeitnehmer sind. Im Vordergrund der Zusammenarbeit zwischen den Gewerkschaften auf beiden Seiten sollte eben das Durchsetzen ähnlicher Ziele stehen.